

Gleichstellungsplan 2019 – 2023



für die StädteRegion Aachen



Aktive Region

Nachhaltige Region

BildungsRegion

Soziale Region



Grußwort	3
Präambel	4
Gleichstellung bei der StädteRegion Aachen: Historie, Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Frauenförderplan / Gleichstellungsplan	5
Teil 1	7
1. Bericht über die Umsetzung / Evaluation FFP 2015 – 2018	7
Bestandsaufnahme, Datenanalyse	8
Zielquoten FFP 2015 – 2018	8
Zwischenstand zum 31.12.2016	9
Erhebungsstichtag 31.12.2017	9
Allgemeine Entwicklung Frauen in Führung	10
Zusammenfassung Auswertung	10
Durchgeführte Maßnahmen zur Erreichung der Ziele	10
Gremien	16
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	18
Führen in Teilzeit	18
Teil 2	20
1. Grundlagen, Zielvorgaben, Maßnahmen	20
Beschäftigtenstruktur	20
Prognose	27
Ziele GLP 2019 – 2023	28
Maßnahmen zur Zielerreichung	28
Zusammenfassung der wesentlichen Inhalte	30
Anlagen, Quellen, Begrifflichkeiten	31

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

bei der Gleichstellung sind wir schon gut aufgestellt. Die Ziele, die wir uns mit dem Frauenförderplan 2015 – 2018 gesetzt haben, haben wir zum größten Teil erreicht. Wir fördern die berufliche Entwicklung aller Beschäftigten durch gute Rahmenbedingungen und vielfältige Personalentwicklungsmaßnahmen. Unsere Amts- und Stabsstellenleitungen sind fast zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt – mit 52 Prozent haben die Frauen hier die Nasenspitze vorn. Bei der Behördenleitung und auf der Ebene der Arbeitsgruppenleitungen sieht das noch anders aus. Weitere Ziele und neue Wege definiert der Gleichstellungsplan der StädteRegion 2019 – 2023.

Am Anfang steht der neue Name: Aus dem Frauenförderplan ist nach einer Änderung der Landesgesetzgebung der Gleichstellungsplan geworden. Inhaltlich gibt es für die nächsten fünf Jahre viele spannende Themen. Die StädteRegion will neues Personal gewinnen und ihre Beschäftigten halten. Das ist eine Herausforderung, weil Fachkräfte in vielen Bereichen knapp sind und wir in Konkurrenz zur Wirtschaft stehen. Wie können wir als Arbeitgeberin punkten?

Früher stand Arbeit für viele Menschen an erster Stelle. Vieles wurde dem Arbeitsleben untergeordnet. Heute knüpfen viele junge Menschen Bedingungen an die Annahme eines Jobs. Ein entscheidender Faktor ist zum Beispiel die richtige Balance zwischen Arbeits- und Privatleben geworden. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt eine große Rolle. Diesen Bedarfen will sich die StädteRegion stellen. Dazu öffnet der Gleichstellungsbericht Experimentier-Räume. Zusammen mit interessierten Kolleginnen und Kollegen will die Gleichstellungsbeauftragte herausfinden, ob digitale Prozesse hier Mehrwerte und innovative Lösungen schaffen können. Ich freue mich schon jetzt auf erste Ergebnisse.

Es grüßt Sie herzlich

Dr. Tim Grüttemeier
Städteregionsrat

Artikel 3 Abs. 2 GG:



„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Zur Umsetzung des Grundrechtes auf Gleichberechtigung ist der Staat auf allen Ebenen verpflichtet, aktiv tätig zu werden, um die Verwirklichung des Gleichstellungsgebotes zu forcieren und durch geeignete Maßnahmen umzusetzen.

Auf kommunaler Ebene sind die Gemeinden und Gemeindeverbände in NRW seit Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) im Jahr 1999 in der gesetzlichen Pflicht, **Frauen zu fördern, bestehende Benachteiligungen abzubauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen zu verbessern**. Diese Grundsätze und Ziele des Gesetzes sind Maßstab für Interpretation und Anwendung des komplexen Regelwerkes, u. a. bei der obligatorischen Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen.

Nach fast 17-jähriger Praxisphase des LGG hat die Landesregierung der 16. Wahlperiode (2012 – 2017) beschlossen, das Gesetz zu überprüfen, zu modernisieren und Umsetzungsdefizite zu beseitigen.

Die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros / Gleichstellungsstellen NRW hat das zuständige Ministerium (MGEPA) dabei mit ihrer fachlichen Expertise beraten und unterstützt.

Am 14.12.2016 wurde das novellierte LGG durch den Landtag beschlossen. Unter anderem erfolgte eine Umbenennung des Frauenförderplans in **Gleichstellungsplan (GLP)**, was jedoch keinen inhaltlichen Paradigmenwechsel beinhaltet, sondern eine konsequente Umsetzung der Terminologie darstellt. Auch der GLP ist wie die bisherigen Frauenförderpläne eine der elementaren Maßnahmen zur Frauenförderung mit dem Ziel des Abbaus struktureller Benachteiligungen von Frauen.

Der GLP ist von hoher personalpolitischer Bedeutung und fungiert als wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und Personalentwicklung.

Die neue Landesregierung der 17. Wahlperiode hat durch das Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes (LBG NRW) und weiterer landesrechtlicher Vorschriften am 17. September 2017 die zum 01.07.2016 in Kraft getretene Neufassung von § 19 Abs. 6 LBG NRW (Beförderungen) zurückgenommen und auch § 7 LGG NRW (Quote) wieder in den früheren Rechtszustand zurück versetzt.

Gleichstellung bei der StädteRegion Aachen: Historie, Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Frauenförderplan / Gleichstellungsplan

Chronologie:

Zur Umsetzung des Verfassungsgebotes wurde bei der ehemaligen Kreisverwaltung Aachen noch vor der gesetzlichen Verpflichtung im Jahre 1994 ein erster Maßnahmenkatalog zur beruflichen Förderung von Mitarbeiterinnen mit Wirksamkeit für die gesamte Verwaltung durch die Verwaltungskonferenz beschlossen.

Seit dem Inkrafttreten des LGG sind die Gemeinden und Gemeindeverbände in NRW verpflichtet, einen Frauenförderplan (jetzt Gleichstellungsplan) zu erarbeiten, der durch die politische Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen ist.

Der jeweilige Kreistag hat als zuständige Vertretung des damaligen Kreises Aachen die Frauenförderpläne 2000, 2003 und 2006 beschlossen. 2011 hat der Städteregionstag den ersten Frauenförderplan für die StädteRegion Aachen beschlossen, 2015 folgte die Fortschreibung mit Gültigkeit bis zum 30.06.2018 und am 05.07.2018 hat der Städteregionstag die Laufzeit per Beschluss bis zum 31.12.2018 verlängert.

Gleichstellungsplan 2019 – 2023:

In dem aktuell erstellten GLP für den Zeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2023 werden die Ziele und Maßnahmen aus dem Frauenförderplan 2015 – 2018 evaluiert (**Teil 1**) und weitere ergänzende Maßnahmen für den Fortschreibungszeitraum entwickelt (**Teil 2**).

Grundsätzliches:

Der GLP soll dazu beitragen, die Forderungen von Grundgesetz und LGG nach Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern auch tatsächlich in der Lebens- und Arbeitswirklichkeit umzusetzen und die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Parität (50:50) in allen Bereichen und Funktionen hergestellt wird.

Zur Gewährleistung von Chancengleichheit und Geschlechterparität gehört, dass Frauen und Männer grundsätzlich die gleichen Möglichkeiten haben, bestimmte Ziele zu erreichen, d. h. die bestehenden Strukturen eine entsprechende Verwirklichung der persönlichen Ziele auch ermöglichen. Frauenförderung ist daher so lange erforderlich, bis tatsächliche Parität hergestellt ist. Der Abbau struktureller Benachteiligungen spielt dabei die zentrale Rolle.



Gesetzliche Grundlagen im LGG:

In Abschnitt II (§§ 5 – 12) des LGG werden Maßnahmen und Instrumente zur Frauenförderung benannt. Ein Instrument ist der **GLP**, dessen Erstellung und dauerhafte Fortschreibung für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren verpflichtend vorgeschrieben ist (§ 5).

Wesentliche Neuerungen im novellierten LGG sind neben der Umbenennung von Frauenförderplan in Gleichstellungsplan die Möglichkeit zur **Verlängerung der Laufzeit** des GLPs auf bis zu 5 Jahre, die **Verbindlichkeit zum Controlling, Veränderungen im Bereich der Fristen** sowie die **Möglichkeit der Sanktionierung**, sofern kein gültiger GLP vorliegt.

Alternatives Instrument / Experimentierklausel:

Mit der Einführung der **Experimentierklausel** (§ 6a) wird Neuland betreten. Ihre Anwendung ist nicht als „Light-Version“ des GLPs zu verstehen, denn auch hier muss die zentrale Zielsetzung des Abbaus struktureller Diskriminierung von Frauen erfüllt werden. Wenn das stark formalisierte und umfassende Instrument des GLPs in der praktischen Anwendung Probleme bereitet, kann die Experimentierklausel ggfls. passgenauere Lösungen anbieten.

Bei der Inanspruchnahme dieses Instrumentes ist das MHKBG – Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung – zu **informieren**. Nach fünf Jahren Erfahrung mit der Experimentierklausel erfolgt eine landesweite Evaluierung.

Der FFP / GLP ist **nahtlos fortzuschreiben** durch Beschluss des SRT. Die Fortschreibung des GLPs ist **bekannt zu machen**.

Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des GLPs zu **überprüfen**. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen anzupassen bzw. zu ergänzen.

Solange **kein gültiger GLP** vorliegt, sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bis zum Inkrafttreten des GLPs **auszusetzen**; gleiches gilt auch bei Einsatz eines „alternativen Instrumentes“ im Sinne der Experimentierklausel. Ausgenommen davon sind Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen erforderlich sind.

Werden Zielvorgaben bei der Stellenbesetzung nicht eingehalten, ist bis zu deren Erfüllung bei jeder Einstellung, Beförderung oder Höhergruppierung zugunsten eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung erforderlich.

Durch die Neueinführung der Regelung des § 5 Abs. 10 LGG wird die Funktion des GLPs als **wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und insbesondere der Personalentwicklung** deutlich herausgestellt. Mit dieser Verzahnung von Personalentwicklung und Gleichstellungsplan wird deutlich, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern immanenter Bestandteil des Personalmanagements ist.



Das LGG benennt in den §§ 7 – 12 weitere „Stellschrauben“ im Sinne des Gesetzeszwecks. Dazu gehören:

- die Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (§ 7),
- die Ausschreibungen (§ 8),
- die Vorstellungsgespräche (§ 9),
- die Auswahlkriterien (§ 10),
- Fortbildung (§ 11) und
- Gremien (§ 12).

Nähere Ausführungen dazu im Folgenden.

Teil 1

Bericht über die Umsetzung / Evaluation FFP 2015 – 2018:

Der Städteregionstag hat in seiner Sitzung am 18. Juni 2015 den Frauenförderplan für die StädteRegion Aachen 2015 – 2018 beschlossen. Der Frauenförderplan (FFP) ist am 1. Juli 2015 in Kraft getreten und hatte ursprünglich eine Geltungsdauer bis zum 30. Juni 2018. Durch Beschluss des SRT am 05.07.2018 wurde die Laufzeit des FFPs bis zum 31.12.2018 verlängert.

Gesetzliche Grundlage für diesen FFP ist bis zum Ende der Laufzeit das LGG in der „alten“ Fassung. (§ 24 LGG (neu): „Übergangsregelungen: Bereits erstellte und in Kraft getretene Frauenförderpläne gelten für den jeweils vorgesehenen Zeitraum fort. Im Anschluss erfolgt eine Fortschreibung als Gleichstellungsplan oder die Einführung eines alternativen Instrumentes nach § 6 a“).

Der FFP 2015 – 2018 enthält neben allgemeinen Zielsetzungen konkrete Zielquoten und Maßnahmen, um Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Städteregionsverwaltung wirksam und dauerhaft umzusetzen.

Allgemeine Vorgaben zur Gewährleistung von Chancengleichheit und Geschlechterparität wie **Gender-Mainstreaming** als durchgängiges Leitprinzip des Verwaltungshandelns, die Anwendung einer **geschlechtergerechten Sprache, interkulturelle Öffnung** der Verwaltung sowie eine möglichst **paritätische Gremienbesetzung** sind im Laufe der Zeit selbstverständlich und „normal“ bei der Städteregionsverwaltung geworden, so dass sie teilweise gar nicht mehr als gleichstellungsfördernde Maßnahmen wahrgenommen werden. Daher wird an dieser Stelle auf die ausführliche Darlegung im FFP 2015 – 2018 verwiesen.

Sicherlich gibt es weiteres Optimierungspotential, also „Luft nach oben“, z. B. bei der durchgängig konsequenten Anwendung der geschlechtergerechten Sprache und auch bei der Gremienbesetzung. Hier sind insbesondere die Führungskräfte im Rahmen ihrer Vorbildfunktion und die Politik bei der Entsendung von Mitgliedern für wesentliche Gremien gefordert. Gleichstellung ist durch die Gesetzesnovellierung auch zum **Kriterium im Rahmen der Beurteilung** geworden.

Die Gleichstellungsbeauftragte (GSB) „wacht“ über die gesetzeskonforme Einhaltung des Verfassungsgebotes der Gleichstellung im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages zur **Mitwirkung an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen** der Städteregionsverwaltung. Sie berät und unterstützt Behördenleitung und Führungskräfte bei der Umsetzung der gleichstellungsrelevanten Vorschriften und Maßnahmen, nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung wahr, ist dabei jedoch von fachlichen Weisungen frei. Als Angehörige der Verwaltung muss ihre gleichstellungsfachliche Stellungnahme in die Bildung der einheitlichen Verwaltungsmeinung einfließen können.

Die dienstliche Stellung, Aufgaben und Rechte der GSB ergeben sich aus den einschlägigen Vorschriften des LGG (§§ 15 – 21).

Bestandsaufnahme, Datenanalyse

Für die interne Überprüfung der Zielquoten des FFPs wurden die relevanten Daten der Beschäftigten zum Stichtag 31.12.2016 (Hälfte der Laufzeit des FFPs) und zum 31.12.2017* erhoben.

(*Erhebungstichtag für den Bericht ist der 31.12. des letzten Jahres der Geltungsdauer des lfd. FFPs – VV zum LGG).

Mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (DRModG NRW), das zum 01.07.2016 in Kraft getreten ist, wurde das Dienstrecht in NRW neu geordnet und weiterentwickelt.

Aus bisher 4 Laufbahngruppen – einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst – wurden 2 Laufbahngruppen (LG) mit je 2 Einstiegsämtern (EA); dabei umfasst die I. LG den früheren einfachen (1. EA) und mittleren Dienst (2. EA), die II. LG den früheren gehobenen (1. EA) und höheren Dienst (2. EA).

Aus Vereinfachungsgründen erfolgt eine gemeinsame Betrachtung von tariflich Beschäftigten und Beschäftigten mit Beamtenstatus auf der Grundlage der Laufbahngruppen mit den jeweiligen Eingangsämtern.

Zielquoten FFP 2015 – 2018

Für die Geltungsdauer des FFPs wurden folgende Zielquoten vereinbart:

- Erhöhung des Frauenanteils auf der Ebene der **Dezernatsleitungen** auf mindestens 40 % (2 Dez. von 5).
- Dauerhafte Stabilisierung des Frauenanteils auf der Ebene der **Amtsleitungen / Stabsstellenleitungen** im Verhältnis 50:50.
- Erhöhung des Frauenanteils auf der **Ebene der AG-Leitungen**:
 - Im g. D. von 40,91 % (18 Frauen [♀], 26 Männer [♂]) auf 45,45 % (+2 ♀) bei gleich bleibender Gesamtzahl der AGL.
 - Im h. D. von 34,78 % (8 Frauen [♀], 15 Männer [♂]) auf 43,48 % (+2 ♀) bei gleich bleibender Gesamtzahl der AGL.

Zwischenstand zum 31.12.2016

(Veränderungen in [...] im Vgl. zur Ausgangsdatenlage)

- 1 Dezernat von 5 wird von einer Frau geleitet (**20 %**).
- Auf Amts- / Stabsstellenleitungsebene beträgt der Frauenanteil **konstant 50,00 %** (13 ♀ und 13 ♂).
- Auf der Ebene der AG-Leitungen stellt sich die Situation wie folgt dar:
 - II. LG 1. EA (ehemals g. D.): Frauenanteil 38,64 %**
(17 Frauen [-1♀] und 27 Männer [+1♂] bei gleicher Gesamtzahl [44] der AGL).
 - II. LG 2. EA (ehemals h. D.): Frauenanteil 31,82 %**
(7 Frauen [-1♀] und 15 Männer [+/-0] bei 22 AG-Leitungen [-1]).

Erhebungstichtag 31.12.2017

(Veränderungen in [...] im Vgl. zur Ausgangsdatenlage)

- Das Dezernat IV ist zum Zeitpunkt der Datenerhebung unbesetzt. 1 Dez. von 4 wird von einer Frau geleitet (**25 %**).
 - Zielquote wurde **teilweise** erreicht. Im Berichtszeitraum erfolgte die Neubesetzung einer Dezernatsleitung (+ 1 ♀). Darüber hinaus erfolgte keine weitere Neubesetzung auf Dezernatsleitungsebene.
- Auf Amts- / Stabsstellenleitungsebene stieg der Frauenanteil auf **51,85 %** (14 ♀ [+ 2] und 13 ♂ [-1]).
 - Zielquote wurde übererfüllt. Die Gesamtzahl der Amts- / Stabsstellenleitungsstellen hat sich von 26 auf 27 [+1] erhöht.
 - ♀: 13 AL [+2] + 1 StL; ♂: 10 AL [-1] + 3 StL.
- Auf der Ebene der **AG-Leitungen** stellt sich die Situation wie folgt dar:
 - II. LG 1. EA (ehemals g. D.): Frauenanteil 42,86 %**
(18 Frauen [+/-0] und 24 Männer [-2 ♂] bei veränderter Gesamtzahl der AGL [-2]).
 - Zielquote wurde prozentual nicht erreicht, allerdings liegt sie mit 42,86 % höher als der Ausgangswert (40,91 %), jedoch niedriger als der angestrebte Wert von 45,45 %.
 - In absoluten Zahlen: Die Anzahl der ♀-AGL ist unverändert. Durch Reduzierung der AGL insgesamt um -2 Stellen ergibt sich **im Verhältnis zur Gesamtanzahl der AGL eine niedrigere Frauenquote**.
 - II. LG 2. EA (ehemals h. D.): Frauenanteil 30,77 %**
(8 Frauen [+/-0] und 18 Männer [+3 ♂] bei insges. 26 AG-Leitungen [+3]).
 - Zielquote wurde **prozentual nicht erreicht**.
 - Die Anzahl der ♀-AGL ist unverändert; es wurden 3 neue AGL-Stellen eingerichtet mit 3 ♂-AGL, wodurch die **Frauenquote im Verhältnis zur Gesamtanzahl der AGL sinkt**.

Allgemeine Entwicklung Frauen in Führung

Quote aller Frauen in Führung (AL / StL / AGL) in der **II. LG 1. EA** (g. D.)

	prozentual ♀	absolut ♀
am 01.10.2014	41,30 %	19 (von 46)
zum 31.12.2016	39,13 %	18 (von 46)
zum 31.12.2017	44,19 %	19 (von 43)
Veränderung	+ 2,89 %	+/- 0

(Tabelle A 16)

Quote aller Frauen in Führung (Dez / AL / StL / AGL) in der **II. LG 2. EA** (h. D.)

	prozentual ♀	absolut ♀
am 01.10.2014	36,54 %	19 (von 52)
zum 31.12.2016	39,22 %	20 (von 51)
zum 31.12.2017	39,29 %	22 (von 56)
Veränderung	+ 2,75 %	+ 3

(Tabelle A 17)

Quote aller Frauen in Führung (Dez / AL / StL / AGL) in den Laufbahngruppen II. LG 1. EA und II. LG 2. EA

	Führungskräfte ♀ + ♂	♀	♂
am 01.10.14	98 = 100 %	38 = 38,78 % 19 (II. 1.) 19 (II. 2.)	60 = 61,22 % 27 (II. 1.) 33 (II. 2.)
zum 31.12.2016	97 = 100 %	38 = 39,18 % 18 (II. 1.) 20 (II. 2.)	59 = 60,82 % 28 (II. 1.) 31 (II. 2.)
zum 31.12.2017	99 = 100 %	41 = 41,41 % 19 (II. 1.) 22 (II. 2.)	58 = 58,59 % 24 (II. 1.) 34 (II. 2.)
Veränderung		+ 2,63 %	

(Tabellen A 16 und A 17)

Die absolute Zahl aller Frauen in Führungsfunktionen (Dez. / AL / StL / AGL) im Verwaltungsbereich [ohne Sozial- und Erziehungsdienst] hat sich zum Erhebungsstichtag 31.12.2017 um insgesamt + **3 Frauen** erhöht. (von 38 auf 41 ♀: auf Dez.-Ebene: + 1 ♀ und auf AL-Ebene: + 2 ♀).

Die Veränderung in Relation zur Gesamtzahl aller Führungskräfte beträgt **+2,63 %**.



Die Entwicklungen zeigen, dass das Engagement der StädteRegion Aachen zur Beseitigung struktureller Benachteiligung von Frauen Wirkung zeigt und der Anteil aller Frauen in Führung (ohne SuE) im Berichtszeitraum um **2,63 %** von 38,78 % auf 41,41 % **gestiegen** ist.

Zusammenfassung Auswertung:

- Die **geringfügigen Schwankungen** bei der geschlechtsdifferenzierten Stichtagsbetrachtung der Quoten resultieren aus der **ständigen Dynamik** des großen Personalkörpers der StädteRegion Aachen.
- Auf Ebene der **Dezernatsleitungen** wurde die festgesetzte Frauenquote von 40 % (2 Dez. von 5) nur teilweise erreicht, da im Berichtszeitraum neben Dez. III **keine weitere Stellenbesetzung** erfolgt ist.
- Der Frauenanteil auf **Stabsstellen- und Amtsleitungsebene** hat sich im Berichtszeitraum sowohl **prozentual** als auch **absolut vergrößert**. Die **Zielquote** war zum Stichtag mit **51,85 %** übererfüllt.
- Die **absolute Zahl** der **weiblichen AG-Leitungen** hat sich im Berichtszeitraum **nicht verändert** (26 ♀).
- Durch **Veränderungen** in der **Gesamtzahl der AGL-Stellen** hat sich der Frauenanteil im AGL-Bereich **prozentual verkleinert**.
- Der **Anteil aller Frauen in Führung** (ohne SuE) hat sich um 2,63 % **erhöht** (+ 3 ♀).

Durchgeführte Maßnahmen zur Erreichung der Ziele:

Personalentwicklungsmaßnahmen:

Die Städteregionsverwaltung zeichnet sich durch eine moderne und zielgruppenorientierte systematische Personalentwicklung aus. Es werden gleichermaßen allgemeine gesamtgesellschaftliche Trends als auch aktuelle dienstliche Gegebenheiten und Bedürfnisse nach **zukunftsorientierter Personalsteuerung und Stellenbewirtschaftung im Sinne von demografischer Entwicklung und Wissensmanagement** in den Blick genommen. Die über 2.000 Mitarbeitenden der StädteRegion stehen dabei im Fokus. Für die StädteRegion als Arbeitgeberin ist es wichtig, die Potentiale und Kompetenzen der Beschäftigten zu erkennen, zu nutzen und konsequent zu fördern.

Entsprechend vielfältig sind Themen und Inhalte (z. B. Kompetenzoffensive, MAG, Zielvereinbarungen, LOB, Vorgesetztenbeurteilung, Führen auf Zeit, Kollegiale Beratung, BGM, BEM, WEM etc.).

Alle Maßnahmen dienen der **Förderung der Mitarbeitenden in fachlicher, methodischer und sozialer Hinsicht** und tragen zur Chancengleichheit, dem Abbau von Diskriminierung und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Beschäftigten bei.

Personalauswahlverfahren / Kompetenzoffensive:

Mit der sukzessiven Einführung der **Kompetenzoffensive** in der Personalentwicklung seit Herbst 2016 hat in der Städteregionsverwaltung ein neues Zeitalter begonnen. Durch wissenschaftlich fundierte Maßnahmen zur Standardisierung und methodischen Erweiterung der Personalauswahl wird aktuell jedes Auswahlverfahren in den Stellenbündeln „Dezernatsleitung“, „Amtsleitung“ und „stellvertretende Amtsleitung“ exakt auf das erforderliche Stellenprofil abgestellt.

Auf der Grundlage eines vorab online auszufüllenden Persönlichkeitsfragebogens des „Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung“ (BIP) können die Bewerbenden in den o. g. Stellenbündeln anhand ihrer Fähigkeiten, Kompetenzen, Interessen, Bedürfnisse, Erfahrungen und Entwicklungspotentiale „passgenau“ für die zu besetzende Stelle in einem mehrstufigen Personalauswahlverfahren ausgewählt werden. Die Ausweitung des Verfahrens auf weitere Stellenbündel (AGL, Sachbearbeitungsebene und SuE) erfolgt nach und nach.

Nachwuchskräfte:

Bereits seit einigen Jahren konnten insbesondere bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen auf der Grundlage eines **mehrstufigen Auswahlverfahrens** sehr gute Erfolge erzielt und ausreichend geeignete und motivierte Nachwuchskräfte gewonnen werden.

Neu eingeführt wurde für die Ausbildungsplätze ab 2019 das **Online-Bewerbungsverfahren** für die Ausbildungsberufe „Bachelor of Laws – Duales Studium“ (Anwärter/in der LG II, 1. EA, ehem. g. D.), Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten und zum/zur Verwaltungswirt/in (Anwärter/in der LG I, 2. EA, ehem. m. D.).

In 2016 wurde das Ausbildungskonzept der StädteRegion Aachen komplett überarbeitet. Das Ausbildungskonzept enthält Maßnahmen, die den praktischen Teil der Ausbildung verbessern und vereinheitlichen (z. B. „Patentmodell“, Einführungsmonat für alle). Neben der theoretischen Ausbildung (an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung – FHöV – bzw. am Berufskolleg für Wirtschaft und Verwaltung in Herzogenrath und am Studieninstitut Aachen) garantieren die **beiden Ausbildungsleitungen** und insgesamt ca. **70 Ausbilderinnen und Ausbilder** eine qualifizierte praktische Ausbildung in der Verwaltung und bereiten die Nachwuchskräfte bestmöglich auf den späteren beruflichen Einsatz vor.

Da die StädteRegion für den eigenen Bedarf und darüber hinaus ausbildet, ist die **Aussicht auf Übernahme** nach der erfolgreich bestandenen Ausbildung zusätzlicher Anreiz für die Auszubildenden und Anwärter/innen.

Aktuell befinden sich 67 Nachwuchskräfte in Ausbildung bei der StädteRegion Aachen. Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist unverändert hoch. Die Bewerberinnen und Bewerber begründen ihre Bewerbungsmotivation im Auswahlverfahren durchweg mit guten Rahmenbedingungen für eine qualifizierte Ausbildung, mit einem angenehmen Arbeitsklima, guten Übernahmechancen und vielfältigen Fortbildungs-, Weiterbildungs- und Karriereoptionen bei der StädteRegion.

Grundsätzlich ist bei Vorliegen eines berechtigten Interesses der Auszubildenden die Ausbildung auch in Teilzeit möglich, was bisher allerdings bei der StädteRegion Aachen noch nicht praktiziert wurde. Im Rahmen der Teilzeitausbildung kann nach Absprache die praktische Ausbildungszeit in der Verwaltung gekürzt werden, die schulische Ausbildung bzw. das Studium an der FHöV verlaufen nach Plan.

Die Möglichkeit zur Ableistung eines Praktikums zur Berufswahlorientierung wird vielfach genutzt.

Einstellung Nachwuchskräfte 2015 – 2017:

	2015 ♀	2015 ♂	2016 ♀	2016 ♂	2017 ♀	2017 ♂
Azubi VwFA	6	3	7	2	6	3
Anwärter/innen m. D.	(4*)	(1*)	3	2	4	1
Anwärter/innen g. D.	5	4	9	2	6	4
Anzahl Nachwuchskräfte	11	7	19	6	16	8

(Quelle: A 10.4)

(*Die Anwärterinnen und Anwärter m. D. aus dem Einstellungsjahrgang 2015 haben ihre 2-jährige Ausbildung bereits vor dem Stichtag der Datenerhebung abgeschlossen und sind daher in der Gesamtsumme der Nachwuchskräfte nicht enthalten.)

Personalauswahlverfahren / Frauenquote:

Die Personalauswahlverfahren erfolgen grundsätzlich im Rahmen der **Bestenauslese** nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

Die Quotierungsregelung zugunsten von Frauen aus § 7 LGG (bei Beförderungen gem. § 19 Abs. 6 Landesbeamtengesetz – LBG NRW) wurde zunächst durch die Novellierung des LGG modifiziert, im September 2017 allerdings durch das „Gesetz zur Änderung des Landesbeamtengesetzes NRW und weiterer landesrechtlicher Vorschriften“ wieder in Kraft gesetzt.

Die Quote findet wie bisher im Rahmen der Einzelfallprüfung Anwendung („in den Bereichen, in denen Frauen auf der Grundlage einer aktuellen Beschäftigtenanalyse unterrepräsentiert sind... sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“).

Die Kriterien zur Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung orientieren sich am Anforderungsprofil des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes.

Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen werden bei der Auswahlentscheidung mit einbezogen, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

Keine Rolle bei der Auswahlentscheidung spielen Familienstand, Einkommensverhältnisse der Partnerin oder des Partners und die Kinderzahl sowie vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerung beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.

Eine grundsätzliche Bevorzugung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts findet nicht statt, da jeder Einzelfall auf der Grundlage von vorab definierten Kriterien und Regeln durch die Personalauswahlkommission betrachtet und bewertet wird. Die Frauenquote „zieht“ für den Fall, dass in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, ein männlicher Bewerber und eine Bewerberin gleich gut geeignet sind, es sei denn, dass die in der Person des Mitbewerbers liegenden Gründe überwiegen (Einzelfallprüfung).

Ausschreibungen:

Um allen potentiellen Bewerberinnen und Bewerberinnen die gleichen Chancen einzuräumen, werden grundsätzlich alle vakanten Stellen in einem **mehrstufigen Verfahren** ausgeschrieben (zunächst intern, im Anschluss interkommunal und extern).

Vorstellungsgespräche:

Nach Prüfung der eingegangenen Bewerbungen und Vorauswahl auf der Grundlage von Qualifikation, Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung trifft eine **Personalauswahlkommission** unter Beteiligung des Fachamtes, des Personalrates, der GSB und ggf. der Schwerbehindertenvertretung eine Auswahlentscheidung anhand der vorab definierten Auswahlkriterien. Die offizielle Beteiligung des Personalrates gemäß Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) folgt im Anschluss.

Fortbildung / berufliche Entwicklung:

In jedem Jahr wird ein auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ausgerichtetes, thematisch und methodisch anspruchsvolles und abwechslungsreiches **Fortbildungsprogramm** konzipiert.

Der Fortbildungskatalog enthält neben Fachfortbildungen zielgruppen-spezifische Angebote zur Weiterentwicklung der persönlichen, sozialen und interkulturellen Kompetenzen, Seminare zur Weiterentwicklung der Fach- und Methodenkompetenzen sowie teambildende Maßnahmen. Angebote im Rahmen des BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement), spezielle Angebote für Führungskräfte, für Frauen, für Männer, für Ausbilderinnen und Ausbilder, für Nachwuchskräfte, für „neue“ Mitarbeitende etc. sind im Fortbildungsprogramm ebenso enthalten.

Die Seminarthemen und deren Inhalte werden zum Teil in Kooperation mit den Organisationseinheiten (OE) sowie aufgrund von Anregungen und Rückmeldungen aus den Mitarbeitergesprächen entwickelt. Für den Fortbildungskatalog 2018 erfolgt die Anmeldung erstmalig im **Online-Anmeldeverfahren**.

Die Seminare stehen externen Teilnehmenden gegen Zahlung eines Entgelts offen, so dass auch Angebote für eine kleine interne Zielgruppe in das Programm aufgenommen werden können. Die Zahl der Teilnehmenden dokumentiert das rege Interesse der Beschäftigten. Behördenleitung und Führungskräfte unterstützen und fördern die Teilnahme der Mitarbeitenden an den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Teilnehmende interne Fortbildungen:

	♀	♂
2015	469	263
2016	644	264
2017	1012	448

(Quelle: A 10.4)

Darüber hinaus besteht für die Beschäftigten die Möglichkeit, auch an Fort- und Weiterbildungen externer Anbieter teilzunehmen.

Geschlechtsspezifische Fortbildungen (Frauen- / Männerseminare):

	♀	♂
2015	4	1
2016	4	1
2017	3	0

(Quelle: A 10.4)

Die Männerseminare wurden in 2015 und 2016 angeboten, fanden jedoch mangels ausreichender Nachfrage nicht statt.

Seminarleitungen:

	♀	♂
2015	25	27
2016	25	27
2017	28	25

(Quelle: A 10.4)

Das Geschlechterverhältnis bei den Seminarleitungen war ausgewogen.

Innerbetriebliche Weiterbildung:

Die StädteRegion Aachen fördert durch vielfältige Aktivitäten das **lebenslange Lernen** und unterstützt ihre Mitarbeitenden in ihren Weiterbildungsvorhaben. Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, sich für höherwertige Tätigkeiten durch den erfolgreichen Besuch von Lehrgängen zu qualifizieren.

Der Bereich der innerbetrieblichen Weiterbildung wird vorrangig durch die Angestelltenlehrgänge I und II, durch die Aufstiegsmöglichkeiten von der I. Laufbahngruppe in die II. Laufbahngruppe gem. §§ 20 ff. der Laufbahnverordnung NRW (LVO) sowie den Aufstieg innerhalb der II. Laufbahngruppe gem. §§ 25 ff. LVO (Modulare Qualifizierung) abgedeckt.

Personalentwicklungsprogramm (PEP):

Das **PEP** mit seinem modularen Charakter aus Seminaren, Hospitationen und Projekten sowie der Anpassung an verschiedene Zielgruppen (Führungskräfte mit Weiterentwicklungspotential bzw. potentielle Nachwuchsführungskräfte) ist mittlerweile eine „Marke“ bei der StädteRegion Aachen. Mit großer Resonanz startete PEP 4 im Dezember 2016. PEP bereitet in einem 1,5-jährigen Prozess intensiv auf **zukünftige Führungsaufgaben** vor. Das anhaltende Interesse an PEP ist Indiz für Bedarf, Akzeptanz und Wirksamkeit personalfördernder Maßnahmen in der Städteregionsverwaltung.

Teilnehmende PEP:

	♀	♂
(PEP 1 bis 2014)	8	3
PEP 2	11	4
PEP 3	11	3
PEP 4	5	9

(Quelle: A 10.4)

An PEP 4 nehmen erstmals mehr männliche als weibliche Beschäftigte teil.

Außerbetriebliche Weiterbildungen:

Für die Beschäftigten der StädteRegion besteht darüber hinaus auch die Möglichkeit, im Rahmen der „Richtlinien zur Unterstützung von außerbetrieblichen Weiterbildungen bei der StädteRegion Aachen“ an Maßnahmen externer Anbieter teilzunehmen, wie zum Beispiel:

- Besuch einer Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie
- Teilnahme an Veranstaltungen von Hochschulen sowie Volkshochschulen, bei denen Kenntnisse für die berufliche Tätigkeit vermittelt werden
- Teilnahme an Veranstaltungen von Fernuniversitäten
- Teilnahme an Veranstaltungen, die von einer privat geführten Institution angeboten werden.

Die Weiterbildungsrichtlinien wurden im Mai 2017 neu gefasst.

Externe Weiterbildungen (alle):

	♀	♂
ab 2015	2	0
ab 2016	0	1
ab 2017	0	1

(Quelle: A 10.4)

Modulare Qualifizierung:

Der Aufstieg in die II. LG 2. EA für den allgemeinen Verwaltungsdienst (ehemals h. D.) durch modulare Qualifizierung ist zum 01.01.2016 durch die Qualifizierungsverordnung (QualiVO hD allg Verw) neu gefasst worden.

Ziel der Qualifizierung ist es, die in der Ausbildung und beruflichen Praxis erworbenen Kompetenzen zu vertiefen und weiter zu entwickeln.

Damit können Beamtinnen und Beamte den Anforderungen, die an eine Stelle der II. LG 2. EA gestellt werden, gerecht werden und die Anforderungen, die die Tätigkeit einer Führungskraft mit sich bringt, kompetent und sicher wahrnehmen.

Das maßgeschneiderte und qualitativ hochwertige Qualifizierungsprogramm wird vom **Studieninstitut für kommunale Verwaltung Aachen** durchgeführt.

Modulare Qualifizierung:

	♀	♂
2016 – 2017	0	3
2017 – 2018	1	0

(Quelle: A 10.4)

Ende Juni 2018 werden 2 weitere weibliche Beschäftigte mit der modularen Qualifizierung beginnen. Alle Angebote zur beruflichen Entwicklung stehen sowohl **Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigten** offen.

Werkstatt der Führungskräfte:

Im Rahmen der seit 2011 regelmäßig stattfindenden „Werkstatt der Führungskräfte“ werden die Amts- und Stabsstellenleitungen in die Profilbildung der StädteRegion einbezogen und sollen als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren die Mitarbeitenden gezielt für **Querschnittsthemen** der Verwaltung sensibilisieren.

Kollegiale Beratung:

Unter „kollegialer Beratung“ versteht man ein strukturiertes Beratungsgespräch, in dem sich Kolleginnen und Kollegen der gleichen Führungsebene nach einer vorgegebenen Gesprächsstruktur wechselseitig zu beruflichen Fragen und Schlüsselthemen beraten und gemeinsam Lösungen entwickeln. Die kollegiale Beratung nutzt in diesem Sinne das Wissen und die Fähigkeiten im Team, indem sie kurz, pragmatisch und handlungsorientiert einen strukturierten Rahmen gibt, der den **effizienten Wissens- und Informationstransfer** unterstützt. Themen (Fälle), die besprochen werden, sind aktuell und konkret. Hierfür eignen sich Bereiche wie: Bewältigung neuer Aufgaben, Führungsthemen aller Art, Optimierung von Arbeitsprozessen, Umgang mit Veränderungsprozessen. Kollegiale Beratung ist eine komplexe und zugleich klar strukturierte Personalentwicklungsmaßnahme. Sie dient der Verbesserung der Interaktions- und Kommunikationsfähigkeiten sowie der Qualifizierung der Beratungs- und Coachingkompetenzen der Teilnehmenden. Außerdem sorgt sie für eine Qualitätssicherung und Qualitätsverbesserung in der Organisation. Durch die Anwendung der Methode verbessern die Teilnehmenden ihre professionellen Handlungsweisen, steigern damit ihre Arbeitsqualität und erbringen höhere Arbeitsleistungen. So kann sich eine Kultur mit gemeinsamen Werten und differenzierten Vorstellungen und Haltungen entwickeln. Wissensmanagement wird gelebt, Synergien in der Verwaltung werden genutzt und eine Kultur der Unterstützung sowie der Innovation entwickelt. Dies wirkt sich auch positiv auf das Arbeitsklima aus. Insgesamt fördert die Methode die horizontale Zusammenarbeit innerhalb der Verwaltung.

Die Methode wird auf der Ebene der Amts- und Arbeitsgruppenleitungen regelmäßig praktiziert.

Individuelle Beratung durch Personalentwicklerinnen:

Die beiden Personalentwicklerinnen der StädteRegion stehen allen Beschäftigten beratend als Ansprechpartnerinnen für Fragen der **kollegialen Zusammenarbeit**, für **Teamentwicklungsmaßnahmen**, für **individuelle Fragestellungen** (z. B. Bildungsberatung) und **Coaching** zur Verfügung.

Mediation:

Im Konfliktfall zwischen zwei oder mehreren Personen kann auf die Hilfe eines neutralen Mediators bzw. einer neutralen Mediatorin zurückgegriffen werden, um eigenverantwortlich und selbstbestimmt eine **Lösung** für den **Konflikt** zu finden.

Darüber hinaus stehen auch die GSB, die Personalratsmitglieder und die Schwerbehindertenvertretung für Gespräche bei Fragen, Problemen und Konflikten zur Verfügung.

Die GSB nimmt neben der Gleichstellungstätigkeit auch die Aufgabe der **Beschwerdestelle nach dem AGG** (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) für die Städteregionsverwaltung wahr.

Gremien:

Ein weiterer Baustein im Maßnahmenkatalog des LGG zur Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit ist eine **geschlechtergerechte Gremienbesetzung**.

Die Quotierungsregelung für Gremien wurde im Zuge der Novellierung des LGGs auf der Grundlage eines Gutachtens von Prof. Margarete Schuler-Harms im Sinne der wirkungsvollen Ausgestaltung gesetzlicher Regelungen zur Realisierung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in Gremien weiterentwickelt, d.h. die Regelungen zu einer geschlechtergerechten Gremienbesetzung in § 12 LGG wurden neu gefasst:

Demnach ist als Grundsatz nunmehr bei der Besetzung von **wesentlichen Gremien ein Mindestanteil von 40 % Frauen verpflichtend** vorgegeben. Folgerichtig müssen alle Stellen, die berechtigt sind, Mitglieder zu entsenden, bei ihren Personalvorschlägen, Benennungen etc. eine entsprechende Quotierung vornehmen. Von den Vorgaben darf nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden. Für Gremien, die im Wege der Wahl (durch die Politik) besetzt werden, gilt die Quotierung in Bezug auf die Vorschlagslisten und Kandidaturen, nicht aber für die Wahl als solche.

Da die neu gefassten gesetzlichen Vorschriften sowohl für Verwaltung als auch für Politik rechtlich verpflichtend anzuwenden sind, ist kein ausdrücklicher politischer Beschluss zur Anwendung erforderlich, da das Gesetz für alle entsendenden Stellen der öffentlichen Verwaltung in NRW bindend ist.

Sofern keine zwingenden Gründe für die Nichteinhaltung der Vorgaben der geschlechtergerechten Gremienbesetzung durch die entsendende Stelle vorliegen, bleibt der Sitz bis zur quotenkonformen Nachbenennung frei, es sei denn, die Mindestquote wird anderweitig bereits erfüllt.

Welche Möglichkeiten bestehen bei Nichtbeachtung der gesetzlichen Vorgaben?

Die Gleichstellungsbeauftragte hat gem. § 19 LGG das Recht, innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung einer (beabsichtigten) Maßnahme zu widersprechen, die sie für unvereinbar mit dem LGG, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann, mit dem GLP oder dem alternativen Instrument nach § 6a LGG hält. Die Behördenleitung entscheidet sodann erneut über die Maßnahme. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen.

Ebenso kann sie in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Städteregionsrates widersprechen; in diesem Fall hat der Städteregionsrat den SRT zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen (§ 3 Abs. 4 KrO NRW).

Sofern ein Beschluss gefasst worden ist, der den gesetzlichen Vorgaben widerspricht, muss der Städteregionsrat / die Städteregionsrätin den Beschluss beanstanden (§ 39 Abs. 2 KrO NRW).

Die Quotenvorgabe aus § 12 LGG ist nicht anwendbar auf die unmittelbar oder mittelbar aus **Volkswahlen** hervorgegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinden und Gemeindeverbände, d. h. auf Gremien, deren Mitglieder von den Bürgerinnen und Bürgern der Kommune bzw. des Kreises (Städteregion) in freier, gleicher und geheimer Wahl als unabhängige politische Vertretung gewählt wurden. Die **Ausschüsse** sind als Untergliederungen der Vertretungskörperschaften **ebenfalls ausgenommen**. Auch weitere kommunale Gremien, die nach ähnlichen Grundsätzen wie der Rat / Städteregionstag von (Teilen) der Bevölkerung gewählt werden und in vergleichbarer Weise als unabhängige politische Interessensvertretungen der Bürgerinnen und Bürger fungieren, sind keine Gremien im Sinne des § 12 (Bsp. Bezirksvertretungen, Integrationsräte, Seniorenbeiräte, Jugendräte/-parlamente etc.).

Bei der rechtskonformen Anwendung des § 12 LGG gibt es allerdings noch das ein oder andere Auslegungsproblem, hier fehlen derzeit noch einschlägige Erfahrungen und gerichtliche Entscheidungen.

Das MHKBG NRW hat daher – basierend auf einer Sammlung von Fragen zur Anwendung der Vorschriften zur Gremienbesetzung – in Zusammenarbeit mit den kommunalen Spitzenverbänden NRW eine Handreichung* er-

arbeitet, die nunmehr unter dem Titel „Fragen und Antworten zur Anwendung von § 12 Landesgleichstellungsgesetz in den Kommunen“ veröffentlicht wurde.

(*<https://broschueren.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenservice/mhkbkg>).

Die Handreichung gibt Antworten zu typischen Anwendungskonstellationen in den Kommunen. Praxisorientierte Erläuterungen, ergänzt durch Beispiele, sollen die Umsetzung der neuen Vorschriften vor Ort begleiten und unterstützen.

Die Quotenvorgabe bezieht sich – wie bereits ausgeführt – eindeutig nicht auf die unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften der Gemeinden und Gemeindeverbände und deren Ausschüsse. Um bereits eine verpflichtende geschlechtergerechte Nominierung für Volkswahlen einzuführen (als „Grundlage“ für spätere Gremienbesetzungen aus der Vertretungskörperschaft heraus), müssten gesetzliche Vorgaben geschaffen werden (Paritätsgesetz wie z. B. in Frankreich: es werden nur Parteien mit alternierenden Listen zur Wahl zugelassen.)



Für den SRT besteht natürlich die Möglichkeit, bei der Beschlussfassung zum GLP im Rahmen einer Art „Selbstverpflichtung“ Quoten zur Gremienbesetzung zu beschließen, die über die gesetzlichen Vorgaben von 40 % hinausgehen.

Auch in den **wesentlichen Gremien** der Städteregion müssen zukünftig **mindestens 40 % Frauen** vertreten sein. Zum Stichtag waren **23 % der Mandate** in externen Gremien mit Frauen besetzt. Eine Übersicht zur geschlechtsdifferenzierten Besetzung der Mandate ist [Anlage A 18](#) zu entnehmen.

Bestehende Gremien, die einen Frauenanteil unter 40 % aufweisen, müssen bei Neukonstituierung gesetzeskonform besetzt werden. Bei **Nachbesetzungen** in einem bereits bestehenden Gremium finden die Verfahrensvorschriften zur Besetzung Anwendung.

Das Geschlechterverhältnis im **Städteregionstag** stellt sich in der aktuellen Wahlperiode (Stand: 25.01.2018) wie folgt dar:

Gruppierung	gesamt ♀ + ♂	Frauen ♀	Männer ♂
SRT gesamt	SR: 1 ♂ SRTM: 72	SRTM: 22 (30,56 %)	SR: 1 SRTM: 50
CDU-Fraktion	27 (+ SR)	6	21(+ SR)
SPD-Fraktion	23	9	14
GRÜNE-Fraktion	10	4	6
FDP-Fraktion	4	1	3
LINKE-Fraktion	4	2	2
Piraten / UFW – Fraktion	2	0	2
Fraktionslose	2	0	2

Ein zentraler Grund für die anhaltende Unterrepräsentanz von Frauen in politischen Gremien liegt aus Sicht der GSB in der Nominierungspraxis der Parteien. Aus Gleichstellungssicht wäre es begrüßenswert, wenn bei der nächsten Wahl zum Städteregionstag bereits die Listen- und Direktkandidaturen paritätisch erfolgen würden, um mehr Frauen die Chance auf ein politisches Mandat einzuräumen.



Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

Arbeitsmodelle / Mobilität / Digitalisierung / Betriebskindergarten:

Weitere wichtige Parameter zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sind flexible und auf die individuellen Bedürfnisse und Lebensabschnitte zugeschnittene **Arbeitsmodelle** (Gleitzeit, mobile Arbeit, Sabbatical, Beurlaubung, Altersteilzeit etc.).

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nicht nur ausdrücklicher Wille des Gesetzgebers, sondern zur **Gewinnung und Bindung von Fachkräften** unabdingbar, zumal sich die Vorstellungen von gelingenden Lebensentwürfen und die Ansprüche an die Arbeitswelt mit jeder Generation verändern. Die nachrückenden **Generationen Y und Z** möchten eine Arbeit, die **sinngebend** ist und zur **Selbstverwirklichung** beiträgt. Eine „Synthese aus Leistung und Lebensgenuss“, so nennen es die Wissenschaftler. Diese Wünsche sind natürlich nicht vollkommen neu. Neu ist: Diese Generation formuliert sie und fordert sie ein – und zwar nicht erst nach 20 Berufsjahren, sondern von Beginn an. Sie verzichtet auf Geld zugunsten von mehr Freizeit und Lebensqualität, möchte aber auch Karriere und Führung.

Die StädteRegion trägt den Bedürfnissen und Erwartungen der jetzigen und zukünftigen Beschäftigten weitestgehend Rechnung und präsentiert sich als moderne und attraktive Verwaltung mit der Möglichkeit zur **flexiblen Arbeitszeitgestaltung** und **mobiler Arbeit**, bietet darüber hinaus **verlässliche Kinderbetreuung** (Betriebs-Kita) und **kostengünstige Mobilität** (Job-Ticket).

Im Februar 2016 wurde die Möglichkeit zur Tele- und Heimarbeit um **„Mobile Arbeit“** erweitert, wobei unter „mobiler Arbeit“ jede Tätigkeit verstanden wird, die zeitweise an einem außerhalb der zentralen Betriebsstätte liegenden Arbeitsplatz verrichtet wird.

Aktuell nutzen 147 Beschäftigte die mobile Arbeit in alternierender Form. (Stand April 2018).

Die Neueinrichtung der **Stabsstelle für Digitalisierung** ist ein weiterer Schritt, sich den umfangreichen gesellschaftlichen Veränderungsprozessen zu stellen und für die Bürgerinnen und Bürger der StädteRegion, aber auch für die Beschäftigten in der Städteregionsverwaltung, **Prozesse mit digitaler Unterstützung** zu optimieren.

Die **Vereinbarkeitsthematik** dürfte in diesem Zusammenhang noch einmal in ein vollkommen **neues Licht** gerückt werden. Nähere Ausführungen dazu im Folgenden (s. Seite 28 ff.).

Ein weiteres **Vereinbarkeits-„Plus“** ist der **Betriebskindergarten** in fußläufiger Umgebung des Städteregionshauses. In der Kita werden 30 Kinder im Alter von einem bis zu 6 Jahren in zwei Gruppen betreut.

Führen in Teilzeit (FiT):

Bei der StädteRegion erfolgt standardmäßig seit 2017 jede **Stellenausschreibung** – einschließlich der Stellen mit Führungsverantwortung – grundsätzlich **auch in Teilzeit**, es sei denn, dass im Einzelfall zwingende dienstliche Belange einer Teilung der Stelle entgegenstehen.

Die GSB prüft die Kausalität ablehnender Begründungen im Rahmen ihrer gesetzlichen Kontrollfunktion kritisch und sucht bei Dissens das konstruktive Gespräch mit Personal- und Fachamt.

Die ersten Erfahrungen mit FiT sind sehr positiv, zwischenzeitlich konnten mehrere Führungsstellen mit teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden besetzt werden.

Führungskräfte in Teilzeit (Stand: 31.12.2017):

Stand: 31.12.17	gesamt ♀ + ♂	Frauen ♀	Männer ♂
II. LG 1. EA	5	4	1
II. LG 2. EA	4	3	1

(Tabellen 16, 17)

Da sich der Personalkörper der StädteRegion in ständiger Bewegung befindet, hat sich bis zum Zeitpunkt der Beschlussfassung der Anteil von weiblichen Führungskräften in Teilzeit nach erfolgten Auswahlverfahren um mindestens drei ♀ in der II. LG 1. EA erhöht.

Stand: 01.06.18	gesamt ♀ + ♂	Frauen ♀	Männer ♂
II. LG 1. EA	8	7	1

Die Entwicklung lässt den Schluss zu, dass die Möglichkeit zu „Führen in Teilzeit“ mehr potentielle (weibliche) Nachwuchsführungskräfte motiviert, eine Führungsaufgabe als AGL zu übernehmen.



Da im Bereich der AGL unabhängig von der geschlechterspezifischen Betrachtung ein **besonderes Konglomerat an Rahmenbedingungen** vorherrscht („Sandwich-Position“, Spannungsfeld zwischen Führungs- und Sachaufgaben, Belastungen durch Personalausfall, eingeschränkte Möglichkeiten der Einflussnahme, Schnelllebigkeit rechtlicher Änderungen, Informationsflut und vieles mehr) steht das „Stellenbündel AGL“ aktuell im Fokus der Betrachtung durch die Personalentwicklerinnen im Rahmen der Kompetenzoffensive.

FiT wird daher nicht losgelöst von den Maßnahmen der Personalentwicklung gesehen, sondern als ein Baustein im „Werkzeugkoffer“ der Kompetenzoffensive, der im Einklang mit weiteren Maßnahmen bedarfsgerecht weiterentwickelt wird.

Teil 2

Grundlagen, Zielvorgaben, Maßnahmen:

Maßgebliche **Grundlagen** für den GLP sind

- eine **Bestandsaufnahme**
- eine **Analyse** sowie
- eine **Prognose** der zu besetzenden Stellen und möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen

für den Zeitraum der Geltungsdauer.

Konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen:

Im GLP werden konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen benannt, um diesen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Zwischenziele bzw. schrittweise Erhöhungen sind möglich.

Die Zielvorgaben orientieren sich an den konkreten Verhältnissen in der Verwaltung bezogen auf den Zeitraum der Geltungsdauer.

Maßnahmen zur Erreichung der **Zielvorgaben** können

- personeller
- organisatorischer
- sozialer
- und fortbildender Art sein

sowie Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

Die Maßnahmen sind zielgruppenscharf auf Grund der Analyse der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Vergleichsgruppen zu entwickeln.

Beschäftigtenstruktur:

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur (§ 3 LGG) umfasst eine umfassende **Darstellung des bestehenden Personals** zum **Stichtag 31. Dezember 2017**. Durch die Änderung im Dienstrecht NRW werden nunmehr die Beschäftigten **zwei Laufbahngruppen** mit **je zwei Einstiegsämtern** zugeordnet:

Die I. LG umfasst den früheren einfachen (1. EA) und mittleren Dienst (2. EA), die II. LG den früheren gehobenen (1. EA) und höheren Dienst (2. EA).

Es erfolgt eine **gemeinsame Betrachtung** von Beschäftigten mit Beamtenstatus und tariflich Beschäftigten.

Innerhalb der Laufbahngruppen erfolgt die Differenzierung nach **Beschäftigungsstatus** (Beamtenverhältnis oder tariflich Beschäftigte), nach **Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen** (BesGr / EG), **Beschäftigungsumfang** (Voll- / Teilzeitbeschäftigung oder Eltern-/Familienzeit, Altersteilzeit (ATZ), Beurlaubung) sowie nach **Geschlecht**.

Bei den Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen wird darüber hinaus nach dem **Beschäftigungsumfang** (BU) „BU < 50 %“, „BU < 75 %“ und „BU > 75 %“ differenziert (Anlage A 15).

In den nachfolgenden Ausführungen werden die Laufbahngruppen (mit den entsprechenden BesGr / EG) jeweils als **Einheit** betrachtet, es sei denn, dass „Besonderheiten“ oder „Auffälligkeiten“ innerhalb der LG eine besondere Analyse und Erläuterung erfordern.

Die Beschäftigten im **Sozial- und Erziehungsdienst** (TV SuE) sowie in den **Ämtern A 39** (veterinärmedizinisches Fachpersonal) und **A 53** (medizinisches Fachpersonal) werden im Anschluss gesondert betrachtet.

Angaben zu **Azubis, Beamtenanwärterinnen** und **Beamtenanwärtern** sowie zu **Praktikantinnen und Praktikanten** sind der Tabelle A 8 zu entnehmen.

Datengrundlage für den GLP der StädteRegion Aachen – allgemeine Verwaltung – sind die **Beschäftigten der StädteRegion Aachen**, allerdings **ohne** die Beschäftigten, die dem **Jobcenter (JC)** zur Mitarbeit zugewiesen sind, da das JC einen eigenen GLP erstellt.



Die zugrunde liegenden Tabellen (A 1 bis A 18) sind als **Anlage** beigelegt.

Beschäftigtenanalyse zum Stichtag 31. Dezember 2017:

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die geschlechtsspezifische Verteilung der Beschäftigten der StädteRegion Aachen, differenziert nach Laufbahnen, Beschäftigungsstatus/Beschäftigungsumfang und sowie nach Funktionen.

Beschäftigte der StädteRegion Aachen einschließlich JC:

Laufbahngruppe (BesGr / EG)	Beschäftigte einschl. JC	Männer ♂	Frauen ♀
I. LG 1. EA (ehem. e. D.)	75	28	47
I. LG 2. EA (ehemals m. D.)	660	175	485
II. LG 1. EA (ehemals g. D.)	695	276	419
II. LG 2. EA (ehemals h. D.)	125	54	71
SuE (Sozial- u. Erzieh.dienst)	370	23	347
Eltern- / Familienzeit / Sonderurlaub / ATZ*	110	7	103
gesamt	2.035	563	1.472
%	100	27,67	72,33

(*ATZ- Freistellungsphase)

(Tabellen 1, 2, 3, 4, 5, 6)

Zum Stichtag sind insgesamt **2.035 Personen** bei der StädteRegion Aachen einschließlich JC beschäftigt. Die Beschäftigten setzen sich zusammen aus 1.472 Frauen (72,33 %) und 563 Männern (27,67 %).

Zum Stichtag befinden sich insgesamt 110 Personen in Eltern- / Familienzeit / Sonderurlaub / ATZ (93,64 % Frauen und 6,36 % Männer).

Beschäftigte der StädteRegion Aachen ohne JC:

Laufbahngruppe (BesGr / EG)	Beschäftigte ohne JC	Männer ♂	Frauen ♀
I. LG 1. EA (ehem. e. D.)	75	28	47
I. LG 2. EA (ehemals m. D.)	526	141	385
II. LG 1. EA (ehemals g. D.)	483	191	292
II. LG 2. EA (ehemals h. D.)	120	51	69
SuE (Sozial- u. Erzieh.dienst)	369	22	347
Eltern- / Familienzeit / Sonderurlaub / ATZ*	95	5	90
gesamt	1.668	438	1.230
%	100	26,26	73,74

(*ATZ- Freistellungsphase)

(Tabellen 9,10,11,12,13,14)

Zum Stichtag sind insgesamt 1.668 Personen bei der StädteRegion Aachen (ohne Jobcenter) beschäftigt. Die 1.668 Beschäftigten setzen sich zusammen aus 1.230 Frauen (73,74 %) und 438 Männern (26,26 %).

Es befinden sich 95 Beschäftigte in Eltern-/ Familienzeit/ Sonderurlaub/ ATZ (94,74 % Frauen und 5,26 % Männer).

„Sonstige“ Beschäftigte:

Die StädteRegion Aachen beschäftigt zum Stichtag 20 weibliche und 7 männliche Azubi, 28 Beamtenanwärterinnen und 12 Beamtenanwärter sowie 35 Praktikantinnen und 3 Praktikanten in Vollzeit. Der Frauenanteil in dieser Gruppe aus insgesamt 105 Personen beträgt 79,05 %. (Tabelle 8)

Einzelbetrachtungen:

I. LG 1. EA – e. D. (BesGr/EG)			
	Beschäftigte	Männer ♂	Frauen ♀
gesamt	75	28	47
Beschäftigungsumfang			
Vollzeit	9	6	3
Teilzeit	64	22	42
Beurlaubt	2	0	2

(Tabelle 9)

Kernaussagen: [absolute Zahlen in Klammern]

- Frauenanteil gesamt: 62,67 % (47) aller Beschäftigten (75).
- Der Frauenanteil bei den Teilzeitkräften beträgt 65,63 % (42 von 64).

I. LG 2. EA – m. D. (BesGr/EG)			
	Beschäftigte	Männer ♂	Frauen ♀
gesamt	526	141	385
Beschäftigungsumfang			
Vollzeit	298	126	172
Teilzeit	208	15	193
Beurlaubt	20	0	20

(Tabelle 10)

Kernaussagen:

- Frauenanteil gesamt: 73,19 % (385) aller Beschäftigten (526).
- Der Frauenanteil bei den Teilzeitkräften beträgt 57,72 % (172 von 298).

II. LG 1 EA – g. D. (BesGr/EG)			
	Beschäftigte	Männer ♂	Frauen ♀
gesamt	483	191	292
Beschäftigungsumfang			
Vollzeit	339	174	165
Teilzeit	124	13	111
Beurlaubt	20	4	16

(Tabelle 11)

Kernaussagen:

- Frauenanteil gesamt: 60,46 % (292) aller Beschäftigten (483).
- Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen beträgt 22,99 % (111 ♀ von 483 Beschäftigten).
- Der Frauenanteil bei den Teilzeitkräften beträgt 89,52 % (111 von 124).

Auffälligkeiten:

- Die geschlechtsdifferenzierte Gesamtbetrachtung der II. LG 1. EA. weist eine Frauenquote von insgesamt 60,46 % aus.
- Bei der Detailanalyse der einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen fällt auf, dass das sich das prozentuale Verhältnis der weiblichen zu den männlichen Beschäftigten ab BesGr A 13 (II. LG 1. EA) bzw. EG 12 umkehrt zu Ungunsten der Frauen („kippt“), d.h. oberhalb dieser BesGr / EG **sind die weiblichen Beschäftigten unterrepräsentiert (A 13: 22,73 % ♀; EG 12: 32,73 % ♀)**.

BesGr / EG	Beschäftigte	Männer ♂	Frauen ♀
A 13 (II. LG 1. EA)	22	17	5
EG 12	55	37	18

(Tabelle 11)

Bei der Bestandsaufnahme FFP 2015 – 2018 war die prozentuale Umkehr des Geschlechterverhältnisses zu Ungunsten der Frauen bereits bei BesGr A 12 / EG 11 feststellbar, aktuell liegt der Frauenanteil bei A 12 bei 59,38 % und bei EG 11 bei 50,00 %. Die Maßnahmen zur Frauenförderung zeigen auch in diesem „kritischen Bereich“ Wirkung. (Tabelle 11)

II. LG 2 EA – h. D. (BesGr/EG)			
	Beschäftigte	Männer ♂	Frauen ♀
gesamt	120	51	69
Beschäftigungsumfang			
Vollzeit	75	49	26
Teilzeit	39	2	37
Beurlaubt	6	0	6

(Tabelle 12)

Kernaussagen:

- Frauenanteil gesamt: **57,50 %** (69) aller Beschäftigten (120).
- Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen beträgt **30,83 %** (37 ♀ von 120 Beschäftigten).
- Der Frauenanteil bei den Teilzeitkräften beträgt **94,87 %** (37 von 39).

Auffälligkeiten:

- Die geschlechtsdifferenzierte Gesamtbetrachtung der II. LG 2. EA weist eine Frauenquote von insgesamt **57,50 %** aus; die Quote ist somit auf den ersten Blick sogar übererfüllt.

Diese Situation lässt sich durch die **speziellen fachlichen Anforderungsprofile** des veterinärmedizinischen / medizinischen / zahnmedizinischen Fachpersonals in den Ämtern „A 39 Amt für Verbraucherschutz, Tierschutz und Veterinärwesen“ und „A 53 Gesundheitsamt“ erklären. Qualifikationserfordernis ist ein **entsprechendes Hochschulstudium**, daher sind die Stellen grundsätzlich der II. LG 2. EA zuzuordnen, **ohne dass** mit der Tätigkeit die **gleichzeitige Übernahme einer Führungsfunktion** verbunden ist.

Die Beschäftigtenstruktur in diesen Fachämtern ist daher nur ansatzweise mit dem klassischen Verwaltungsaufbau in einem grundsätzlich hierarchisch strukturierten System vergleichbar.

Diese **Besonderheit** muss bei der Interpretation des Gesamtergebnisses relativierend berücksichtigt werden.

Fazit:

Die Divergenz zwischen einem **allgemeinen Frauenanteil von 57,50 %** in der II. LG 2. EA (69 ♀ von 120 Beschäftigten) und dem Anteil von **Frauen in Führungsfunktionen** in einer Größenordnung von **31,88 %** (22 ♀ von 69 Beschäftigten mit Führung) resultiert zu einem großen Teil aus den fachlich geforderten Qualifikationen bereits auf Sachbearbeitungsebene im medizinischen / zahnmedizinischen und veterinärmedizinischen Bereich.

Frauen sind auf der **Führungsebene in der II. LG 2. EA** nach wie vor **unterrepräsentiert**, allerdings hat sich im Berichtszeitraum der **allgemeine Frauenanteil** in der II. LG 2. EA **von 55,86 % auf 57,50 %** erhöht und der Anteil der **Frauen in Führung** in der II. LG 2. EA konnte von **30,65 % auf 31,88 %** gesteigert werden.

Allgemeine Betrachtung nach Funktionen:

Beschäftigtengruppe mit Führungs- / Leitungsverantwortung:

II. LG 1. EA – g. D. (BesGr / EG): Führungsfunktionen			
Funktion	Beschäftigte	Männer ♂	Frauen ♀
AL	1	0	1
StL	0	0	0
AGL	42	24	18
gesamt	43	24	19

(Tabelle 16)

Kernaussagen:

- Anteil der Frauen in Führung **II. LG 1. EA: 44,19 %** (19 ♀ von 43).

Beschäftigtengruppe mit Führungs- / Leitungsverantwortung:

II. LG 2. EA – h. D. (BesGr / EG): Führungsfunktionen -			
Funktion	Beschäftigte	Männer ♂	Frauen ♀
Dez.	4	3	1
AL	22	10	12
StL	4	3	1
AGL	26	18	8
gesamt	56	34	22

(Tabelle 17)

Kernaussagen:

- Anteil der Frauen in Führung **II. LG 2. EA: 39,29 %** (22 ♀ von 56)

- **73,74 %** aller Beschäftigten sind **Frauen** (1.230 ♀ von 1.668).
- **41,41 %** aller Führungskräfte sind **weiblich** (41 ♀ von 99).
- **3,33 %** aller Frauen übernehmen **Führung** (41 ♀ von 1.230).



- **26,26 %** aller Beschäftigten sind **Männer** (438 ♂ von 1.668).
- **58,59 %** aller Führungskräfte sind **männlich** (58 ♂ von 99).
- **13,24 %** aller Frauen übernehmen **Führung** (58 ♂ von 438).



Überblick alle mit Führungs- / Leitungsverantwortung

Alle Führungsfunktionen – g. D. und h. D.			
	Beschäftigte	Männer ♂	Frauen ♀
II. LG 1. EA	43	24	19
II. LG 2. EA	56	34	22
gesamt	99	58	41

(Tabelle 16 und 17)

Kernaussagen:

- Anteil aller Frauen in Führung **II. LG 1. + 2. EA: 41,41 %** (41 ♀ von 99)

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE):

SuE	Beschäftigte	Männer ♂	Frauen ♀
gesamt	369	22	347
%	100	5,96	94,04
Beschäftigungsumfang			
Vollzeit	176	15	161
Teilzeit	156	7	149
Beurlaubt	37	0	37

(Tabelle 13)

Kernaussagen:

- Im SuE sind insgesamt 369 Personen beschäftigt (Zuwachs um 56 Personen: + 48 ♀ und + 8 ♂).
- 94,04 % (347) aller Beschäftigten im SuE (369) sind Frauen, 5,96 % (22) sind Männer.

Veränderung Beschäftigte SuE im Berichtszeitraum:

	Beschäftigte	Männer ♂	Frauen ♀
2014	313	14 (4,47 %)	299 (95,53 %)
2017	369	22 (5,96 %)	347 (94,04 %)
Veränderung absolut	+ 56	+ 8	+ 48
Veränderung prozentual		+ 1,49 %	

- Das Verhältnis ♂ : ♀ im SuE hat sich im Berichtszeitraum um + 1,49 % zugunsten der Männer entwickelt.

Im **KiTa-Bereich** sind 95 % der Leitungsstellen zum Zeitpunkt der Datenerhebung mit Frauen besetzt (19 ♀ von insges. 20 Leitungen). Die 18 stellvertretenden Leitungen sind ausschließlich mit Frauen besetzt.

Damit einhergehen muss aus Gleichstellungssicht eine gesamt-gesellschaftliche Aufwertung, Anerkennung und Wertschätzung der Beschäftigungsverhältnisse im Sozial- und Erziehungsdienst, um diesen Bereich für Frauen und Männer attraktiver zu gestalten und dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzusteuern.



Fazit SuE:

Im Bereich des SuE sind die **männlichen Beschäftigten signifikant unterrepräsentiert**. Wie hinlänglich bekannt, ist die Situation auf dem Arbeitsmarkt für sozialpädagogische Fachkräfte (insbesondere im Kita-Bereich) sehr angespannt. Zur Sicherstellung des Fachkräftebedarfs wurde bereits bei der StädteRegion ein **Maßnahmenpaket zur bedarfsgerechten Ausbildung von sozialpädagogischen Fachkräften** auf den Weg gebracht. In diesem Zusammenhang sollen auch verstärkt (potentielle) männliche Fachkräfte angesprochen und für eine Tätigkeit im Sozial- und Erziehungsbereich gewonnen werden.

Prognose:

Eine seriöse Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen / Höhergruppierungen ist für die Geltungsdauer des GLPs aufgrund diverser Unwägbarkeiten nicht möglich:

- **Veränderungen** ergeben sich laufend in der Personalbewirtschaftung durch Fluktuation, Modifikation von Aufgabenspektren, veränderte Stellenbewertungen und durch politische Beschlüsse zum Stellenplan, Haushalt sowie im Rahmen veränderter Rechtslagen etc.
- Die tariflich Beschäftigten erhalten auf der Grundlage des TVöD die der Stellenwertigkeit und der persönlichen Erfahrungsstufe entsprechende Eingruppierung in die jeweilige Entgeltgruppe.
- Im Bereich der Beamtinnen und Beamten werden Beförderungen auf der Grundlage des bei der StädteRegion Aachen seit Jahren praktizierten Beförderungsverfahrens ausgesprochen. Im Jahr 2018 konnten alle für einen höher bewerteten Dienstposten geeigneten Beamtinnen und Beamten ihre Urkunde entgegennehmen. Diese Entwicklung ist im Sinne der Beschäftigten erfreulich, da sie zeigt, dass nahezu alle beförderungswürdigen Beamtinnen und Beamten entsprechend ihrer Stellenwertigkeit besoldet bzw. zeitnah nach Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit befördert werden.

Es ist davon auszugehen, dass alle Beschäftigten auch in Zukunft auf **Chancengleichheit und Geschlechterparität** bei der StädteRegion Aachen vertrauen können und gute Rahmenbedingungen und Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung vorfinden.

Der eingeschlagene Weg der **Kompetenzoffensive** wird konsequent weiterverfolgt und laufend dem Bedarf entsprechend optimiert, um im Wettbewerb um Fachkräfte weiterhin gut aufgestellt zu sein und die StädteRegion als attraktive Arbeitgeberin kontinuierlich weiter zu profilieren.

Die auf der Grundlage der Gesamtbeschäftigtenzahl vorhandene deutliche Überrepräsentanz von Frauen (72,33 % ♀ einschl. JC; 73,74 % ♀ ohne JC) darf nicht den Blick für die **Notwendigkeit frauenfördernder Maßnahmen** verwässern in den Bereichen, in denen Frauen auch bei der StädteRegion Aachen nach wie vor unterrepräsentiert sind, also auf **Behördenleitungs-/ Dezernatsleitungsebene** und im Bereich der **Arbeitsgruppenleitungen**. Hier sind nach wie vor **Maßnahmen zur Herstellung von Parität** erforderlich.

Im umgekehrten Fall dürfen jedoch die **männlichen Beschäftigten** – und auch potentielle männliche Nachwuchskräfte – nicht aus den Augen verloren werden, denn Studien* in der psychologischen Forschung haben gezeigt, dass erfolgreiche Teams aus Frauen **und** Männern bestehen sollten.

(z. B. *Woolley, A.W., Aggarwal, I., and Malone, T.W. (2015) "Collective Intelligence and Group Performance.")

Daher richten sich die **Marketingaktivitäten zur Rekrutierung** von Nachwuchskräften und Beschäftigten im Verwaltungsbereich seit einigen Jahren verstärkt an männliche Bewerber, um auch in Zukunft in **gemischtgeschlechtlichen Teams** optimale Arbeitsergebnisse erzielen zu können.

Ein besonderes Augenmerk gilt weiterhin dem **sozialpädagogischen Bereich**. Hier werden die bereits angelassenen Maßnahmen zur Sicherstellung des Fachkräftebedarfs fortgeführt und die Rahmenbedingungen fortlaufend dem Bedarf entsprechend angepasst und optimiert.

Ziele GLP 2019 – 2023:

Für die Geltungsdauer des Gleichstellungsplans der StädteRegion Aachen werden folgende **Ziele** vereinbart:

1. Herstellung bzw. Erhalt von **Geschlechterparität auch in den Führungsebenen**, somit konkret:
 - Erhöhung des Frauenanteils auf der Dezernats- / erweiterte Behördenleitungsebene
 - Dauerhafte Stabilisierung des Frauenanteils auf der Ebene der Amtsleitungen / Stabsstellenleitungen
 - Erhöhung des Frauenanteils auf der Ebene der AG-Leitungen.
2. Stärkung **gemischtgeschlechtlicher Teams** durch forcierte Ansprache von männlichen Bewerbern als potentielle Nachwuchskräfte für den Verwaltungsbereich.
3. Fortlaufende **Optimierung der Rahmenbedingungen** für sozial-pädagogische Fachkräfte und verstärkte Ansprache von weiblichen und männlichen Fachkräften insbesondere im Kita-Bereich.

Maßnahmen zur Zielerreichung:

Um die Ziele zu erreichen, werden folgende Maßnahmen vereinbart:

1. Weiterentwicklung etablierter Maßnahmen:

Um die allgemeinen Ziele des LGG und die konkreten Ziele des GLPs zu erreichen, entwickelt die StädteRegion Aachen die bereits erfolgreich umgesetzten Maßnahmen aus den bisherigen Frauenförderplänen bedarfsgemäß weiter.

2. Experimentierklausel / Alternatives Instrument:

Darüber hinaus macht sie von der „Experimentierklausel“ aus § 6a LGG Gebrauch und wird nach Abstimmung mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes NRW „neue alternative Instrumente“ entwickeln, um die Möglichkeiten der durch **Digitalisierung** ausgelösten Veränderungsprozesse in der Gesellschaft im Sinne des LGG* positiv für die Beschäftigten und die Verwaltung zu nutzen und innovative **Lösungen zur NEUEN partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf** durch digital unterstützende vereinbarkeitsorientierte Modelle zu entwickeln.

(*Frauenförderung, Abbau struktureller Diskriminierungen, Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen).

Begründung:

Die Arbeitswelt verändert sich in den kommenden ein bis zwei Jahrzehnten fundamental, so beschreibt es der Abschlussbericht der Kommission „Arbeit der Zukunft“ auf Initiative der Hans-Böckler-Stiftung, der im Sommer 2017 veröffentlicht wurde.

Die **Digitalisierung** hat dabei großen Einfluss auf unsere Lebens- und Arbeitswelt, kann u. a. Fortschrittskraft und innovativer Motor für eine bessere **NEUE Vereinbarkeit** von familiären Bedürfnissen und beruflichen Verpflichtungen sein.

Mobile Arbeit wird bei der StädteRegion Aachen bereits erfolgreich eingesetzt, doch die Möglichkeiten, die die Digitalisierung darüber hinaus noch bietet – z. B. „agiles Arbeiten“ – müssen noch erarbeitet werden. Die Arbeitsaufnahme der Stabsstelle **„S 12 – Digitalisierung und E-Government“** bietet für die StädteRegion die Chance, sich unter Ausschöpfung digitaler Möglichkeiten – die wir heute vielleicht noch gar nicht im Einzelnen kennen und überblicken – noch mehr als bisher als moderne und familienfreundliche Verwaltung im Wettbewerb um zukünftige Fachkräfte der Generationen Y und Z zu profilieren.



Durch die Anwendung der „Experimentierklausel“ wird die StädteRegion Aachen zur Pionierin für Nordrhein-Westfalen, da bislang noch keine Kommunalverwaltung im Geltungsbereich des LGG ein „alternatives Instrument“ entwickelt und eingeführt hat. Nach Auskunft des Ministeriums haben bis dato (Sept. 2018) zwei Universitäten eine Experimentierklausel beschlossen. Wie sich diese „Vorreiterrolle“ auf kommunaler Ebene letztendlich darstellen und entwickeln und welche Konsequenzen sie mit sich bringen würde, ist mangels Erfahrungswerten zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht absehbar.

Ohne an dieser Stelle zukünftigen Arbeitsergebnissen vorgreifen zu wollen, könnten beispielsweise **lebensphasenorientierte Arbeitsmodelle** zur NEUEN Vereinbarkeit gehören mit Langzeitarbeitskonten, Wahlarbeitszeiten, oder auch **bedürfnisorientierte Modelle** für bestimmte MA-Zielgruppen (z. B. jüngere MA, ältere MA, allein Erziehende, MA mit pflegebedürftigen Angehörigen, MA mit Migrationshintergrund, MA in externen Fortbildungsmaßnahmen etc.). Denkbar wären auch die Nutzung **neuer technischer Möglichkeiten** (z. B. Videochat, Videosprechzeiten und vieles mehr).

Experimentieren heißt neue Wege gehen, ausprobieren, Erfahrungen machen, vielleicht auch mal einen Schritt vorwärts und zwei Schritte zurückgehen, es ist immer ein Versuch, etwas anders / besser zu machen und beinhaltet auch das Risiko des Scheiterns.

Entscheidend für Erfolg oder Misserfolg ist letztendlich die **Haltung** von Behördenleitung, Politik und Führungskräften, wie mit den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen der Arbeitswelt umgegangen werden soll, um sich im Wettbewerb um Fachkräfte erfolgreich zu positionieren und zu profilieren.

Ein erstes grobes Brainstorming mit dem **MHKBG** über die grundsätzliche Sinnhaftigkeit des angedachten „alternativen Instrumentes“ ist auf **positive Resonanz** gestoßen. Das Ministerium hat der Idee „Innovation“ und „Spannung“ attestiert.

Zum einen betrifft dies den Anknüpfungspunkt „Digitalisierungsprozess“, der von vorneherein im Rahmen der Experimentierklausel auch eine explizit **gleichstellungspolitische Prägung** bekäme, zum anderen auch das Verständnis der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** als **partnerschaftliche Aufgabe**. Neu wäre außerdem, dass die **Beteiligten** bei der Entwicklung und Umsetzung der konkreten Lösungen **mitarbeiten** würden. Zugleich würde die **Kontinuität der Frauenförderung** nicht aufgegeben, da die **Maßnahmen** aus den bisherigen Frauenförderplänen **bedarfsgerecht weiterentwickelt** würden.

Laufzeit GLP:

Um ausreichend Zeit zur Entwicklung von **innovativen Lösungen** zur „NEUEN partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ durch digital unterstützende vereinbarkeitsorientierte Modelle und für erste Umsetzungsmaßnahmen zu haben, wird die **Laufzeit** des GLPs auf **fünf Jahre** (Januar 2019 – Dezember 2023) festgesetzt.

Nach 2 Jahren Laufzeit erfolgt ein erstes *Controlling* (§ 5 Abs. 7) und ggfls. Nachsteuerung.

Das MHKBG NRW **evaluiert** nach fünf Jahren die Auswirkungen des „alternativen Instrumentes“ auf wissenschaftlicher Grundlage unter Einbeziehung der Erfahrungen der Anwendungspraxis (§ 6a Abs. 3).

Zusammenfassung der wesentlichen Inhalte des GLPs:

In dem vorliegenden GLP für den Zeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2023 werden die **Zielvorgaben** aus dem **FFP 2015 – 2018 evaluiert**, neue **Ziele formuliert** und **weitere ergänzende Maßnahmenvorschläge** zur Umsetzung einer vollständigen Gleichstellung von Frauen und Männern mit dem besonderen Fokus auf „NEUE VEREINBARKEIT“ in der Städteregionsverwaltung empfohlen:

Ergebnis FFP 2015 – 2018:

Die Zielvorgaben wurden weitestgehend erreicht:

- Die geringfügigen Schwankungen bei der geschlechtsdifferenzierten Stichtagsbetrachtung der Quoten resultieren aus der ständigen Dynamik des großen Personalkörpers.
- Auf Ebene der Dezernatsleitungen wurde die festgesetzte Frauenquote von 40 % (2 Dez. von 5) nur teilweise erreicht, da im Berichtszeitraum neben Dez. III keine weitere Stellenbesetzung erfolgt ist.
- Auf Stabsstellen- und Amtsleitungsebene hat sich der Frauenanteil sowohl prozentual als auch absolut vergrößert. Zum Stichtag war die Zielquote mit 51,85 % übererfüllt.
- Die absolute Zahl der weiblichen AG-Leitungen hat sich im Berichtszeitraum nicht verändert (26 ♀). Durch Veränderungen in der Gesamtzahl der AGL-Stellen hat sich der Frauenanteil im AGL-Bereich prozentual verkleinert.
- Der Anteil aller Frauen in Führung ist um 2,63 % gestiegen (+ 3 ♀).
- Die prozentuale Umkehr („kippen“) des Geschlechterverhältnisses zu Ungunsten der Frauen hat sich nach „oben“ verschoben (ab A 13 / EG 12).

Auffälligkeiten:

- Allg. Frauenanteil II. LG 2. EA: 57,50 % (69 ♀ von 120 Beschäftigten),
Frauen in Führung II. LG 2. EA: 31,88 % (22 ♀ von 69 Führungskräften),
Begründung: Qualifikationserfordernis Hochschulstudium im A 39 u. A 53.
- Im Bereich des TV SuE sind die männlichen Beschäftigten signifikant unterrepräsentiert.

Ziele GLP 2019 – 2023:

1. Herstellung bzw. Erhalt von Geschlechterparität auch in den Führungsebenen, somit konkret:
 - Erhöhung des Frauenanteils auf der Dezernats- / erweiterte Behördenleitungsebene
 - Dauerhafte Stabilisierung des Frauenanteils auf der Ebene der Amtsleitungen / Stabsstellenleitungen
 - Erhöhung des Frauenanteils auf der Ebene der AG-Leitungen.
2. Stärkung gemischtgeschlechtlicher Teams durch forcierte Ansprache von männlichen Bewerbern als potentielle Nachwuchskräfte für den Verwaltungsbereich.
3. Fortlaufende Optimierung der Rahmenbedingungen für sozial-pädagogische Fachkräfte und verstärkte Ansprache von weiblichen und männlichen Fachkräften insbesondere im Kita-Bereich.

Maßnahmen zur Zielerreichung:

1. Weiterentwicklung etablierter Maßnahmen
Um die allgemeinen Ziele des LGG und die konkreten Ziele des GLPs zu erreichen, entwickelt die Städte-Region Aachen die bereits erfolgreich umgesetzten Maßnahmen aus den bisherigen Frauenförderplänen bedarfsgemäß weiter.
2. Experimentierklausel / Alternatives Instrument
Darüber hinaus macht sie von der „Experimentierklausel“ aus § 6a LGG Gebrauch und wird nach Abstimmung mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes NRW „neue alternative Instrumente“ entwickeln, um die Möglichkeiten der durch Digitalisierung ausgelösten Veränderungsprozesse in der Gesellschaft im Sinne des LGG* positiv für die Beschäftigten und die Verwaltung zu nutzen und innovative Lösungen zur NEUEN partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch digital unterstützende vereinbarkeitsorientierte Modelle zu entwickeln.

(*Frauenförderung, Abbau struktureller Diskriminierungen, Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen).

Anlagen, Quellen, Begrifflichkeiten

Definition Beschäftigte:

Beschäftigte im Sinne des LGGs (§ 3 Abs. 2) sind die Beamtinnen und Beamten... , Personen in einem Arbeitsverhältnis sowie Auszubildende.

Definition Führung:

Führung bei der StädteRegion Aachen beinhaltet Personalverantwortung.

Nachstehende Abkürzungen werden verwendet:

SR = Städteregionsrat / Städteregionsrätin
Dez. = Dezernat
AL= Amtsleitung
StL= Stabsstellenleitung
AGL= Arbeitsgruppenleitung
SB = Sachbearbeitung
MA = Mitarbeitende
MAG = Mitarbeitergespräch
LOB = Leistungsorientierte Bezahlung
BGM = Betriebliches Gesundheitsmanagement
BEM = Betriebliches Eingliederungsmanagement
WEM = Wiedereinstiegsmanagement
OE = Organisationseinheit (Amt, Stabsstelle)
JC = Jobcenter
GSB = Gleichstellungsbeauftragte
♀ = weiblich
♂ = männlich
e.D. = einfacher Dienst
m. D. = mittlerer Dienst
g. D. = gehobener Dienst
h. D. = höherer Dienst
LG = Laufbahngruppe
EA = Einstiegsamt
GG = Grundgesetz
LGG = Landesgleichstellungsgesetz
AGG = Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
LBesGNRW = Besoldungsgesetz für das Land NRW
TVöD = Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
SuE = Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst
LPVG NW = Landespersonalvertretungsgesetz
BesGr = Besoldungsgruppe
EG = Entgeltgruppe
FiT = Führen in Teilzeit

Anlagen:

1. Tabelle „A1_einf.Dienst_alle“
2. Tabelle „A2_m.Dienst_alle“
3. Tabelle „A3_geh.Dienst_alle“
4. Tabelle „A4_höh.Dienst_alle“
5. Tabelle „A5_SuE_alle“
6. Tabelle „A6_EZ_So.url_alle“
7. Tabelle „A7_TZ_alle“
8. Tabelle „A8_Azubi_Anw_Prakt_alle“
9. Tabelle „A9_einf.Dienst_ohneJC“
10. Tabelle „A10_m.Dienst_ohneJC“
11. Tabelle „A11_g.Dienst_ohneJC“
12. Tabelle „A12_h.Dienst_ohneJC“
13. Tabelle „A13_SuE_ohneJC“
14. Tabelle „A14_EZ_So.Url_ohneJC“
15. Tabelle „A15_TZ_ohneJC“
16. Tabelle „A16_gD_nachFunkt_ohneJC“
17. Tabelle „A17_hD_nachFunkt_ohneJC“
18. Tabelle „A18_Mandate_nachGeschlecht“

Quellen:

Die Angaben zur Beschäftigtenstruktur, Ausbildung, Fort- und Weiterbildung sowie zu Mandatsträgerinnen und Mandatsträger in externen Gremien basieren auf statistischen Daten des A 10 – Zentrale Dienste.

Verfasst von: Ulrike Königsfeld, Gleichstellungsbeauftragte StädteRegion Aachen im Mai 2018, ergänzt und re-daktionell überarbeitet nach Abstimmungsgesprächen mit der städteregionalen Politik im September 2018.

Beschlossen durch den Städteregionstag am 13.12.2018.

Anlage 2 zu Sitzungsvorlagen-Nr. 2018/0429:

Gleichstellungsplan für die StädteRegion Aachen (A 1)													
Istbestand (Stichtag: 31.12.2017): I. Laufbahngruppe, 1. Einstiegsamt nach Besoldungs- / Entgeltgruppen (alle)													
BesGr / EG	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)			davon zum Stichtag vollzeitbesch.			davon zum Stichtag teilzeitbesch. (ohne Altersteilzeit)			davon zum Stichtag beurlaubt			
	insg.	Männer	Frauen	insg.	Männer	Frauen	insg.	Männer	Frauen	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
A 5 / EG 3	51	16	35	7	4	3	44	12	32	72,73%	0	0	0,00%
A 3 / EG 2	17	6	11	2	2	0	13	4	9	69,23%	2	0	100,00%
A 1 / EG 1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	100,00%	0	0	0,00%
Beschäftigte insg.	69	22	47	9	6	3	58	16	42	72,41%	2	0	100,00%
Sonstige*	6	6	0	0	0	0	6	6	0	0,00%	0	0	0,00%
e.D.	75	28	47	9	6	3	64	22	42	65,63%	2	0	0,00%

Gleichstellungsplan für die StädteRegion Aachen (A 4)																			
Istbestand (Stichtag: 31.12.2017): II. Laufbahngruppe 2. Einstiegsamt nach Besoldungs- / Entgeltgruppen (alle)																			
BesGr/ EG	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbesch.				davon zum Stichtag teilzeitbesch. (ohne Altersteilzeit)				davon zum Stichtag beurlaubt				in dieser BesGr / EG		
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg. %	Männer %	Frauen %
B 7	1	1	0	0,00%	0	1	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	2,17%	3,85%	0,00%
B 5	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
B 2	4	3	1	25,00%	4	3	1	25,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	8,70%	11,54%	5,00%
A 16	6	2	4	66,67%	5	2	3	60,00%	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%	13,04%	7,69%	20,00%
A 15	14	7	7	50,00%	12	7	5	41,67%	1	0	1	100,00%	1	0	1	100,00%	30,43%	26,92%	35,00%
A 14	16	11	5	31,25%	12	10	2	16,67%	3	1	2	66,67%	1	0	1	100,00%	34,78%	42,31%	25,00%
A 13 II 2	5	2	3	60,00%	2	2	0	0,00%	2	0	2	100,00%	1	0	1	100,00%	10,87%	7,69%	15,00%
Beamt. insg.	46	26	20	43,48%	36	25	11	30,56%	7	1	6	85,71%	3	0	3	100,00%			
AT (= B 2)	2	1	1	50,00%	2	1	1	50,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	2,53%	3,57%	196,08%
EG 15 ü (= A 16)	1	1	0	0,00%	1	1	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	1,27%	3,57%	0,00%
EG 15 (= A 15)	22	5	17	77,27%	8	4	4	50,00%	13	1	12	92,31%	1	0	1	100,00%	27,85%	17,86%	33,33%
EG 14 (= A 14)	28	8	20	71,43%	15	8	7	46,67%	13	0	13	100,00%	0	0	0	0,00%	35,44%	28,57%	39,22%
EG 13 (= A 13 II 2)	26	13	13	50,00%	17	13	4	23,53%	7	0	7	100,00%	2	0	2	100,00%	32,91%	46,43%	25,49%
Beschäftigte insg.	79	28	51	64,56%	43	27	16	37,21%	33	1	32	96,97%	3	0	3	100,00%			
II. LG 2. E. insg.	125	54	71	56,80%	79	52	27	34,18%	40	2	38	95,00%	6	0	6	100,00%			

II. LG 2. E. insg.	insg.	Männer	Frauen	insg. %	Männer %	Frauen %
B7	1	1	0	0,80%	1,85%	0,00%
B5	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
B2 / AT	6	4	2	4,80%	7,41%	2,82%
A16 / EG 15 ü	7	3	4	5,60%	5,56%	5,63%
A 15 / EG 15	36	12	24	28,80%	22,22%	33,80%
A 14 / EG 14	44	19	25	35,20%	35,19%	35,21%
A13 II 2 / EG 13	31	15	16	24,80%	27,78%	22,54%
h.d. insg.	125	54	71			

Gleichstellungsplan für die StädteRegion Aachen (A 5)

Istbestand (Stichtag: 31.12.2017): Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst nach Besoldungs- / Entgeltgruppen (alle)																
EG	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbesch.				davon zum Stichtag teilzeitbesch. (ohne Altersteilzeit)				davon zum Stichtag beurlaubt			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
S 17	6	2	4	66,67%	4	2	2	50,00%	2	0	2	100,00%	0	0	0	0,00%
S 16	2	0	2	100,00%	2	0	2	100,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
S 15	13	2	11	84,62%	6	2	4	66,67%	4	0	4	100,00%	3	0	3	100,00%
S 14	27	4	23	85,19%	12	3	9	75,00%	15	1	14	93,33%	0	0	0	0,00%
S 13	16	1	15	93,75%	15	1	14	93,33%	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%
S 12	24	5	19	79,17%	11	5	6	54,55%	11	0	11	100,00%	2	0	2	100,00%
S 11b	12	1	11	91,67%	5	1	4	80,00%	6	0	6	100,00%	1	0	1	100,00%
S 10	3	0	3	100,00%	3	0	3	100,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
S 9	18	0	18	100,00%	12	0	12	100,00%	3	0	3	100,00%	3	0	3	100,00%
S 8a/S 8b	173	3	170	98,27%	89	2	87	97,75%	63	1	62	98,41%	21	0	21	100,00%
S 6	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%
S 3	74	5	69	93,24%	18	0	18	100,00%	69	5	64	92,75%	7	0	7	100,00%
S 2	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%
Beschäftigte insg.	370	23	347	93,78%	177	16	161	90,96%	176	7	169	96,02%	37	0	37	100,00%

Gleichstellungsplan für die StädteRegion Aachen (A 6)

Istbestand (Stichtag: 31.12.2017): Elternzeit / Sonderurlaub / ATZ (alle)												
	in Elternzeit / Beurlaubung					davon zum Stichtag Teilzeit während der Elternzeit / Beurlaubung						
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
Beschäftigte	87	4	83	95,40%	5	0	5	100,00%	5	0	5	100,00%
Beamte	23	3	20	86,96%	7	1	6	85,71%	7	1	6	85,71%
insgesamt	110	7	103	93,64%	12	1	11	91,67%	12	1	11	91,67%

Bes.-Gr. / EG	GLP Teilzeitbeschäftigte (alle) (A 7)			davon BU <50%			davon BU <75%			davon BU >75%						
	Gesamt	Männer	Frauen	%-Anteil	Gesamt	Männer	Frauen	%-Anteil	Gesamt	Männer	Frauen	%-Anteil	Gesamt	Männer	Frauen	%-Anteil
B 7	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
B 5	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
B 2	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
A 16	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	1	0	1	100,00%
A 15	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%
A 14	3	1	2	66,67%	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%	2	1	1	50,00%
A 13 II 2	2	0	2	100,00%	0	0	0	0,00%	1	0	1	100,00%	1	0	1	100,00%
A 13 II 1	3	1	2	66,67%	0	0	0	0,00%	1	0	1	100,00%	2	1	1	50,00%
A 12	10	3	7	70,00%	1	0	1	100,00%	3	1	2	66,67%	6	2	4	66,67%
A 11	54	7	47	87,04%	1	0	1	100,00%	38	2	36	94,74%	15	5	10	66,67%
A 10	13	0	13	100,00%	3	0	3	100,00%	7	0	7	100,00%	3	0	3	100,00%
A 9	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
A 9 I 2	10	0	10	100,00%	0	0	0	0,00%	5	0	5	100,00%	5	0	5	100,00%
A 9 I 2 Z	5	0	5	100,00%	0	0	0	0,00%	4	0	4	100,00%	1	0	1	100,00%
A 8	7	0	7	100,00%	0	0	0	0,00%	4	0	4	100,00%	3	0	3	100,00%
A 7	2	0	2	100,00%	0	0	0	0,00%	2	0	2	100,00%	0	0	0	0,00%
A 6	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	1	0	1	100,00%
Beamt. insg.	112	12	100	89,29%	6	0	6	100,00%	66	3	63	95,45%	40	9	31	77,50%
A1	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
EG 15 U	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
EG 15	13	1	12	92,31%	5	0	5	100,00%	7	1	6	85,71%	1	0	1	100,00%
EG 14	13	0	13	100,00%	1	0	1	100,00%	10	0	10	100,00%	2	0	2	100,00%
EG 13	7	0	7	100,00%	0	0	0	0,00%	3	0	3	100,00%	4	0	4	100,00%
EG 12	6	3	3	50,00%	1	0	1	100,00%	2	1	1	50,00%	3	2	1	33,33%
EG 11	20	4	16	80,00%	1	0	1	100,00%	7	1	6	85,71%	12	3	9	75,00%
EG 10	57	7	50	87,72%	4	0	4	100,00%	28	4	24	85,71%	25	3	22	88,00%
EG 9b/9c	29	0	29	100,00%	2	0	2	100,00%	14	0	14	100,00%	13	0	13	100,00%
EG 9a	52	4	48	92,31%	2	0	2	100,00%	36	1	35	97,22%	14	3	11	78,57%
EG 8	40	2	38	95,00%	1	0	1	100,00%	21	0	21	100,00%	18	2	16	88,89%
EG 7 / P 7	21	1	20	95,24%	5	0	5	100,00%	9	0	9	100,00%	7	1	6	85,71%
EG 6	42	2	40	95,24%	3	0	3	100,00%	21	1	20	95,24%	18	1	17	94,44%
EG 5	49	2	47	95,92%	3	0	3	100,00%	31	1	30	96,77%	15	1	14	93,33%
EG 4	11	5	6	54,55%	7	3	4	57,14%	4	2	2	50,00%	0	0	0	0,00%
EG 3	44	12	32	72,73%	39	9	30	76,92%	5	3	2	40,00%	0	0	0	0,00%
EG 2	13	4	9	69,23%	10	4	6	60,00%	2	0	2	100,00%	1	0	1	100,00%
EG 1	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	1	0	1	100,00%
Sonstige*	6	6	0	0,00%	6	6	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
Beschäftigte insg.	424	53	371	87,50%	90	22	68	75,56%	200	15	185	92,50%	134	16	118	88,06%
S 17	2	0	2	100,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	2	0	2	100,00%
S 16	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
S 15	4	0	4	100,00%	0	0	0	0,00%	1	0	1	100,00%	3	0	3	100,00%
S 14	15	1	14	93,33%	0	0	0	0,00%	9	0	9	100,00%	6	1	5	83,33%
S 13	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	1	0	1	100,00%
S 12	11	0	11	100,00%	1	0	1	100,00%	9	0	9	100,00%	1	0	1	100,00%
S 11b	6	0	6	100,00%	0	0	0	0,00%	4	0	4	100,00%	2	0	2	100,00%
S 10	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
S 9	3	0	3	100,00%	0	0	0	0,00%	1	0	1	100,00%	2	0	2	100,00%
S 8a/S 8b	63	1	62	98,41%	3	0	3	100,00%	31	1	30	96,77%	29	0	29	100,00%
S 6	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%
S 3	49	5	44	89,80%	0	0	0	0,00%	23	0	23	100,00%	26	5	21	80,77%
S 2	1	0	1	100,00%	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%
Beschäftigte insg.	156	7	149	95,51%	5	0	5	100,00%	79	1	78	98,73%	72	6	66	91,67%

Gleichstellungsplan für die StädteRegion Aachen (A 8)

Istbestand (Stichtag: 31.12.2017): Auszubildende, Anwärter, Praktikanten (alle)

	Beschäftigte						davon zum Stichtag vollzeitbesch.						davon zum Stichtag teilzeitbesch.					
	insg.		Männer		Frauen		insg.		Männer		Frauen		insg.		Männer		Frauen	
		%		%		%		%		%		%		%		%		%
Azubi	27	74,07%	7	20	74,07%	27	74,07%	7	20	74,07%	0	0,00%	0	0	0	0,00%		
Anw. I. LG	10	0,00%	3	7	0,00%	10	70,00%	3	7	70,00%	0	0,00%	0	0	0	0,00%		
Anw. II LG	30	70,00%	9	21	70,00%	30	70,00%	9	21	70,00%	0	0,00%	0	0	0	0,00%		
Praktikanten	38	92,11%	3	35	92,11%	38	92,11%	3	35	92,11%	0	0,00%	0	0	0	0,00%		
insgesamt	105	79,05%	22	83	79,05%	105	79,05%	22	83	79,05%	0	0,00%	0	0	0	0,00%		

Gleichstellungsplan für die StädteRegion Aachen (A 9)

Istbestand (Stichtag: 31.12.2017): I. Laufbahngruppe, 1. Einstiegsamt nach Besoldungs- / Entgeltgruppen (ohne JC)

BesGr / EG	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)						davon zum Stichtag vollzeitbesch. (ohne Altersteilzeit)						davon zum Stichtag teilzeitbesch.					
	insg.		Männer		Frauen		insg.		Männer		Frauen		insg.		Männer		Frauen	
		%		%		%		%		%		%		%		%		%
A 5 / EG 3	51	68,63%	16	35	68,63%	7	4	3	42,86%	44	12	32	72,73%	0	0	0	0,00%	
A 3 / EG 2	17	64,71%	6	11	64,71%	2	2	0	0,00%	13	4	9	69,23%	2	0	2	100,00%	
A 1 / EG 1	1	100,00%	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%	
Beschäftigte insg.	69	68,12%	22	47	68,12%	9	6	3	33,33%	58	16	42	72,41%	2	0	2	100,00%	
Sonstige*	6	0,00%	6	0	0,00%	0	0	0	0,00%	6	6	0	0,00%	0	0	0	0,00%	
e.D.	75	62,67%	28	47	62,67%	9	6	3	33,33%	64	22	42	65,63%	2	0	2	0,00%	

Gleichstellungsplan für die StädteRegion Aachen (A 14)

Istbestand (Stichtag: 31.12.2017): Elternzeit / Sonderurlaub / ATZ (ohne JC)

	in Elternzeit / Beurlaubung						davon zum Stichtag Teilzeit während der Elternzeit / Beurlaubung					
	insg.			Frauen %			insg.			Frauen %		
	Männer	Frauen	Frauen %	Männer	Frauen	Frauen %	Männer	Frauen	Frauen %	Männer	Frauen	Frauen %
Beschäftigte	74	2	72	97,30%	4	0	4	100,00%				
Beamte	21	3	18	85,71%	6	1	5	83,33%				
insgesamt	95	5	90	94,74%	10	1	9	90,00%				

Bes.-Gr. / EG	GLP Teilzeitbeschäftigte(ohne JC) A 15						davon BU <50%						davon BU <75%						davon BU >75%					
	Gesamt			Frauen			Männer			Frauen			Männer			Frauen			Männer			Frauen		
	Männer	Frauen	%-Anteil	Männer	Frauen	%-Anteil	Männer	Frauen	%-Anteil	Männer	Frauen	%-Anteil	Männer	Frauen	%-Anteil	Männer	Frauen	%-Anteil	Männer	Frauen	%-Anteil	Männer	Frauen	%-Anteil
B 7	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
B 5	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
B 2	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 16	1	0	100,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 15	1	0	100,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 14	3	1	66,67%	2	1	100,00%	1	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 13 II 2	1	0	100,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 13 II 1	3	1	66,67%	2	1	100,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 12	6	0	100,00%	1	0	100,00%	1	0	100,00%	2	0	100,00%	2	0	100,00%	3	0	100,00%	3	0	100,00%	3	0	100,00%
A 11	36	3	91,67%	33	1	100,00%	1	0	100,00%	28	1	96,43%	27	1	96,30%	7	2	71,43%	7	2	71,43%	5	1	66,67%
A 10	13	0	100,00%	3	0	100,00%	3	0	100,00%	7	0	100,00%	7	0	100,00%	3	0	100,00%	3	0	100,00%	3	0	100,00%
A 9	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 9 I 2	10	0	100,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	5	0	100,00%	5	0	100,00%	5	0	100,00%	5	0	100,00%	5	0	100,00%
A 9 I 2 Z	5	0	100,00%	5	0	100,00%	4	0	100,00%	4	0	100,00%	4	0	100,00%	1	0	100,00%	1	0	100,00%	1	0	100,00%
A 8	6	0	100,00%	6	0	100,00%	4	0	100,00%	4	0	100,00%	4	0	100,00%	2	0	100,00%	2	0	100,00%	2	0	100,00%
A 7	2	0	100,00%	2	0	100,00%	2	0	100,00%	2	0	100,00%	2	0	100,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
A 6	1	0	100,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
Beamt. insg.	88	5	94,32%	83	6	94,32%	6	0	0,00%	54	1	98,15%	53	1	98,11%	28	4	85,71%	24	4	83,33%	24	4	83,33%
AT	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 15 U	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 15	13	1	92,31%	12	5	100,00%	5	0	100,00%	7	1	85,71%	6	1	83,33%	1	0	100,00%	1	0	100,00%	1	0	100,00%
EG 14	13	0	100,00%	1	0	100,00%	1	0	100,00%	10	0	100,00%	10	0	100,00%	2	0	100,00%	2	0	100,00%	2	0	100,00%
EG 13	7	0	100,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	3	0	100,00%	3	0	100,00%	4	0	100,00%	4	0	100,00%	4	0	100,00%
EG 12	6	3	50,00%	3	3	100,00%	1	0	100,00%	2	1	100,00%	2	1	100,00%	3	2	86,67%	3	2	86,67%	1	1	100,00%
EG 11	19	4	78,95%	15	7	85,71%	0	0	0,00%	6	1	83,33%	5	1	80,00%	12	3	75,00%	9	3	75,00%	9	3	75,00%
EG 10	14	2	85,71%	12	2	83,33%	2	0	100,00%	2	0	100,00%	13	1	92,31%	12	0	100,00%	12	0	100,00%	12	0	100,00%
EG 9b/9c	27	0	100,00%	27	0	100,00%	2	0	100,00%	2	0	100,00%	26	1	96,15%	25	1	96,15%	11	3	72,73%	8	3	75,00%
EG 9a	39	4	89,74%	35	2	85,71%	2	0	100,00%	26	1	96,15%	25	1	96,15%	17	2	88,24%	17	2	88,24%	15	4	80,00%
EG 8	35	2	94,29%	33	1	100,00%	1	0	100,00%	17	0	100,00%	17	0	100,00%	8	0	100,00%	8	0	100,00%	5	1	80,00%
EG 7 / P 7	18	1	94,44%	17	1	96,88%	5	0	100,00%	15	1	93,33%	14	1	92,86%	14	0	100,00%	14	0	100,00%	14	0	100,00%
EG 6	32	1	96,88%	31	3	93,55%	3	0	100,00%	30	1	96,67%	29	1	96,55%	15	1	93,33%	14	1	92,86%	14	1	92,86%
EG 5	48	2	95,83%	46	3	93,48%	3	0	100,00%	30	1	96,67%	29	1	96,55%	15	1	93,33%	14	1	92,86%	14	1	92,86%
EG 4	11	5	54,55%	6	6	100,00%	7	3	42,86%	4	2	50,00%	4	2	50,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 3	44	12	72,73%	32	9	69,23%	39	9	23,08%	5	3	60,00%	5	3	60,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
EG 2	13	4	69,23%	10	4	60,00%	10	4	40,00%	6	2	66,67%	6	2	66,67%	2	2	100,00%	2	2	100,00%	2	2	100,00%
EG 1	1	0	100,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
Sonstige*	6	6	100,00%	6	6	100,00%	6	6	100,00%	6	6	100,00%	6	6	100,00%	6	6	100,00%	6	6	100,00%	6	6	100,00%
Beschäftigte insg.	346	47	86,42%	299	88	29,43%	88	22	24,77%	154	12	92,21%	142	13	90,85%	104	13	91,35%	91	13	93,41%	87	13	95,24%
S 17	2	0	100,00%	2	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
S 16	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
S 15	4	0	100,00%	4	0	0,00%	1	0	100,00%	1	0	100,00%	1	0	100,00%	3	0	100,00%	3	0	100,00%	3	0	100,00%
S 14	15	1	93,33%	14	0	0,00%	0	0	0,00%	9	0	100,00%	9	0	100,00%	6	1	83,33%	6	1	83,33%	5	1	80,00%
S 13	1	0	100,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
S 12	11	0	100,00%	11	0	0,00%	1	0	100,00%	9	0	100,00%	9	0	100,00%	1	0	100,00%	1	0	100,00%	1	0	100,00%
S 11b	6	0	100,00%	6	0	0,00%	0	0	0,00%	4	0	100,00%	4	0	100,00%	2	0	100,00%	2	0	100,00%	2	0	100,00%
S 10	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
S 9	3	0	100,00%	3	0	0,00%	0	0	0,00%	1	0	100,00%	1	0	100,00%	2	0	100,00%	2	0	100,00%	2	0	100,00%
S 8a/S 8b	63	1	98,41%	62	3	96,77%	31	0	100,00%	31	1	96,77%	30	1	96,67%	29	0	100,00%	29	0	100,00%	29	0	100,00%
S 6	1	0	100,00%	1	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	1	0	100,00%	1	0	100,00%	0	0	0,00%
S 3	49	5	89,80%	44	0	0,00%	0	0	0,00%	23	0	100,00%	23	0	100,00%	26	5	80,77%	21	5	83,33%	21	5	83,33%
S 2	1	0	100,00%	1	0	0,00%	1	0	100,00%	1	0	100,00%	1	0	100,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%
Beschäftigte insg.	156	7	95,51%	149	5	3,36%	5	0	0,00%	79	1	98,73%	78	1	98,71%	72	6	87,50%	66	6	90,91%	66	6	90,91%

Gleichstellungsplan für die StädteRegion Aachen (A 16)
Istbestand (Stichtag: 31.12.2017): II. Laufbahngruppe 1. Einstiegsamt (ohne JC)

Funktionen	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbesch.				davon zum Stichtag teilzeitbesch. (ohne Altersteilzeit)				Leitungen in Bezug auf gesamte Führungsfunktionen in %			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
Amtsleitung	1	0	1	100,00%	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%				
Amtsleitung Beschäftigte	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%				
Amtsleitung insgesamt	1	0	1	100,00%	1	0	1	100,00%	0	0	0	0,00%	2,33%	0,00%	0,00%	5,26%
Stabsstellenleitung	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%				
Stabsstellenleitung Beschäftigte	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%				
Stabsstellenleitung insgesamt	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Arbeitsgruppenleitung	33	21	12	36,36%	29	20	9	31,03%	4	1	3	75,00%				
Arbeitsgruppenleitung Beschäftigte	9	3	6	66,67%	8	3	5	62,50%	1	0	1	100,00%				
Arbeitsgruppenleitung insgesamt	42	24	18	42,86%	37	23	14	37,84%	5	1	4	80,00%	97,67%	100,00%	94,74%	
Führungsfunktionen	43	24	19	44,19%	38	23	15	39,47%	5	1	4	80,00%				

Beschäftigte II. LG 1. E. insg.	483	191	292
davon mit Führung in %	8,90	12,57	6,51

Gleichstellungsplan für die StädteRegion Aachen (A 17)
Istbestand (Stichtag: 31.12.2017): II. Laufbahngruppe 2. Einstiegsamt nach Funktionen (ohne JC)

Funktionen	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbesch.				davon zum Stichtag teilzeitbesch. (ohne Altersteilzeit)				Leitungen in Bezug auf gesamte Führungsfunktionen in %			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %	insg.	Männer	Frauen	Frauen %
Dezernatsleitung	3	2	1	33,33%	3	2	1	33,33%	0	0	0	0,00%				
Dezernatsleitung Beschäftigte	1	1	0	0,00%	1	1	0	0,00%	0	0	0	0,00%				
Dezernatsleitung insgesamt	4	3	1	25,00%	4	3	1	25,00%	0	0	0	0,00%	7,14%	8,82%	4,55%	
Amtsleitung	12	4	8	66,67%	10	3	7	70,00%	2	1	1	50,00%				
Amtsleitung Beschäftigte	10	6	4	40,00%	10	6	4	40,00%	0	0	0	0,00%				
Amtsleitung insgesamt	22	10	12	54,55%	20	9	11	55,00%	2	1	1	50,00%	39,29%	29,41%	54,55%	
Stabsstellenleitung	1	1	0	0,00%	1	1	0	0,00%	0	0	0	0,00%				
Stabsstellenleitung Beschäftigte	3	2	1	33,33%	3	2	1	33,33%	0	0	0	0,00%				
Stabsstellenleitung insgesamt	4	3	1	25,00%	4	3	1	25,00%	0	0	0	0,00%	7,14%	8,82%	4,55%	
Arbeitsgruppenleitung	14	11	3	21,43%	14	11	3	21,43%	0	0	0	0,00%				
Arbeitsgruppenleitung Beschäftigte	12	7	5	41,67%	10	7	3	30,00%	2	0	2	100,00%				
Arbeitsgruppenleitung insgesamt	26	18	8	30,77%	24	18	6	25,00%	2	0	2	100,00%	46,43%	52,94%	36,36%	
Führungsfunktionen	56	34	22	39,29%	52	33	19	36,54%	4	1	3	75,00%				

Beschäftigte II. LG 2. E. insg.	120	51	69
davon mit Führung in %	46,67	66,67	31,88

Aufstellung
über die Aufteilung
der Mandatsträger der Städteregion
in externen Gremien
(nach Geschlecht)
Anlage 18

	Anzahl Männer	Anzahl Frauen
Zweckverbände		
Sparkassenzweckverband		
• Verbandsversammlung	17	3
• Verwaltungsrat	3	2
ÖPNV-Zweckverbände		
• AVV-Verbandsversammlung	4	0
• AVV-Aufsichtsrat	3	0
• NVR-Verbandsversammlung	3	0
Entsorgungsregion West (ZEW)	5	1
Zweckverband Region Aachen	8	3
Wirtschaftliche Beteiligungen		
AGIT		
• Verbandsversammlung	1	0
• Aufsichtsrat	1	0
ASEAG		
• Aufsichtsrat	1	1
• Verkehrsbeirat	1	0
AWA/MVA		
• AWA-Aufsichtsrat	5	1
• MVA-Aufsichtsrat	1	0
E.V.A.		
• Gesellschafterversammlung	1	0
EWV	1	0
FAM	0	1
GWG		
• Aufsichtsrat	5	0
• Gesellschafterversammlung	1	0
Aachener Kreuz Merzbrück GmbH & Co. KG und Aachener Kreuz Merzbrück Verwaltungs GmbH		
• Aufsichtsrat	1	0
• Gesellschafterversammlung	1	0
Camp Astrid		
• Aufsichtsrat	1	0
• Gesellschafterversammlung	1	0
Grenzlandtheater	1	4
Rhein-Maas-Klinikum		

• Aufsichtsrat	4	1
• Gesellschafterversammlung	1	0
RMK-Service GmbH	1	1
Regio IT Aachen		
• Aufsichtsrat	0	1
• Gesellschafterversammlung	1	0
SPRUNGbrett gGmbH		
• Aufsichtsrat	4	2
• Gesellschafterversammlung	1	0
RWE AG	1	0
enwor	7	3
WAG	4	1
WFG		
• Aufsichtsrat	3	1
• Gesellschafterversammlung	1	0
KuK	1	0
vogelsang ip		
• Aufsichtsrat	0	1
• Gesellschafterversammlung	0	2
SEV Vogelsang		
• Aufsichtsrat	1	0
• Gesellschafterversammlung	1	0
Energeticon gGmbH	2	0
IRR	2	0
Externe Gremien (Mitglied per Gesetz)		
Kreispolizeibeirat	5	1
Regionalrat	2	0
Braunkohlenausschuss	1	0
Lärmschutzbeirat	0	1
erweiterte Schulkonferenzen	1	2
Externe Gremien (Mitglied per Beschluss)		
VabW	1	1
Schullandheimverein Paustenbach	4	2
Biologische Station	1	0
Naturpark Nordeifel	1	0
Eifel-Touristik-Agentur	1	0
Monschauer Land Touristik	1	0
Stiftung Bergbaumuseum Grube Anna II	1	0

Verein Bergbaumuseum Grube Anna e.V.	1	0
NRW-Stiftung Naturschutz, Heimat- und Kulturpflege e.V.	1	0
Nationalpark Eifel	1	0
Zinkhütter Hof	0	1
Gesamt:	124	37
%	77 %	23 %

Sie haben Fragen?
StädteRegion Aachen
Der Städteregionsrat
Gleichstellung
Zollernstraße 10
52070 Aachen

Damit Zukunft passiert.
www.staedteregion-aachen.de